Kriterien und Motive für die Berufs- und Ausbildungswahl in Niederösterreich

Projektleitung Arbeitsmarktservice NÖ:
Daniel Riegler, MSc

Projektleitung Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw):
Emanuel Van den Nest, MA

Wien, Dezember 2024

Impressum

Arbeitsmarktservice Niederösterreich

Hohenstaufengasse 2

1010 Wien

E-Mail: statistik.niederoesterreich@ams.at

Durchführendes Unternehmen:
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW)

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 27.980,0

Arbeitsmarktservice

Impressum

Studie: Kriterien und Motive der Berufs- und Ausbildungsauswahl in Niederösterreich
ibw-Forschungsbericht, Wien 2024
Emanuel Van den Nest, Lisa-Maria Lukasser
Auswertung Online-Befragung: Marlis Riepl
Erhebung Online-Befragung: Integral/Talk Online
Grafik: Sarina Lusk

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
ibw Austria – Research & Development in VET
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)
Rainergasse 38 I 1050 Wien
+43 1 545 16 71-0
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

Kontakt:
Emanuel Van den Nest vandennest@ibw.at

im Auftrag des
Arbeitsmarktservice Niederösterreich
Hohenstaufengasse 2
1010 Wien

Arbeitsmarktservice

Inhalt

Executive Summary ... 1
1 Einleitung ... 3
2 Fachliteratur und sekundärstatistische Daten ... 4
2.1 Berufswahltheorien ... 4
2.1.1 Ursprung und historische Entwicklung ... 4
2.1.2 psychologisch begründete Ansätze ... 5
2.1.3 soziologisch begründete Ansätze ... 8
2.1.4 interdisziplinäre Ansätze ... 9
2.2 ausgewählte Ergänzungen ... 10
2.2.1 Das Thüringer Berufsorientierungsmodell ... 11
2.2.2 Der Ansatz der Diklusion nach L. Schulz ... 12
2.2.3 Die Theorie des Wohlbefindens nach M. Seligmann ... 13
2.3 Befunde aus Österreich ... 14
2.3.1 Ausbildungs- und Berufseinstiegspanel (2011–2017) ... 14
2.3.2 Mädchen in technischen Berufen (2021) ... 16
2.3.3 Berufswahlverhalten im Tourismussektor (2021) ... 18
2.3.4 Schulwegentscheidungen in Österreich (2021) ... 19
2.3.5 Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II (2014) ... 20
3 Qualitative Interviews ... 24
3.1 Geschlechterstereotype und soziales Umfeld ... 24
3.2 regionale Unterschiede und Stabilität von Karrieren ... 24
4 Fokusgruppe ... 26
4.1 Ablauf und Methodik ... 26
4.2 traditionelle Rollenbilder und Mobilität ... 26
4.3 soziales Umfeld und Image von Berufen ... 27
4.4 Entscheidungszeitpunkt und Migrationshintergrund ... 28
4.5 Angebote der Berufsinformation ... 28
5 Quantitative Befragung ... 30
5.1 Methodik ... 30
5.2 Einflussfaktoren der Ausbildungswahl ... 31
5.3 Einflussfaktoren der Berufswahl ... 36
5.4 Geschlechterverteilung und Berufswechsel ... 39
5.5 Image der Lehrausbildung ... 42
5.6 Berufsinformation ... 45
6 Schluss ... 48
Literatur ... 52
Abbildungen ... 57
ANHANG ... 58
Leitfaden für Expert_inneninterview ... 58
Fragebogen ... 59

Executive Summary

Welche Kriterien und Motive beeinflussen Jugendliche und Erwachsene in Niederösterreich bei ihrer Ausbildungs- und Berufswahl? Ausgehend von dieser grundlegenden Frage hat das ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft im Auftrag des AMS Niederösterreich eine empirische Studie durchgeführt, um die **Einflussfaktoren der Ausbildungs- und Berufswahl** zu untersuchen.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden zunächst **Theorien und aktuelle Studienergebnisse** aus Österreich zur Berufswahl gesammelt. Anschließend wurden **qualitative Interviews und eine Fokusgruppe** mit Berater_innen und Lehrer_innen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Niederösterreich durchgeführt, die über Kriterien und Motive aus Praxissicht diskutiert haben. Des Weiteren wurde eine **repräsentative Online-Befragung von 1.003 Niederösterreicher_innen im Alter von 16 bis 50 Jahren** durchführt. Diese wurden über ihre erste Ausbildungs- und Berufswahl befragt.

Die Ergebnisse der Studie sehen wie folgt aus: Folgen wir der Fachliteratur zur Berufswahl und der Sicht von Expert_innen nimmt das **soziale Umfeld**, bestehend aus Familie, Freundeskreis und anderen Bezugspersonen, einen **starken Einfluss auf die Ausbildungs- und Berufswahlentscheidung**, etwa über geschlechterstereotype und geschwisterliche Vorbildwirkung, Kindheitserfahrungen, hohe Bildungsaspirationen der Eltern und die Vorbildwirkung von Freund_innen für eine berufliche Umorientierung im Erwachsenenalter.

Etwas geringer schätzen die befragten Niederösterreicher_innen die Rolle des sozialen Umfelds für die erste Ausbildungswahl (sehr starker Einfluss 21,7%, eher starker 39,9%) und Berufswahl (18,9% bzw. 37,2%) im Verhältnis ein. Sie erachten **die Nähe zum Ausbildungsort** (sehr starker Einfluss 29,8%, eher starker 36,2%)**, den eigenen Wohnort** (26,4% bzw. 36,8%), **das Interesse an Ausbildungsinhalten** (40,5% bzw. 41,2%) und **an Berufen, die nach der Ausbildung ausgeübt werden können** (44,0% bzw. 35,9%)**, als wichtiger** für die Ausbildungswahl. Bei der Berufswahl stehen die **Nähe zum Arbeitsort** (sehr starker Einfluss 28,9%, eher starker 36,9%)**, die eigenen Fähigkeiten** (37,7% bzw. 46,0%)**, die eigenen Interessen** (42,0% bzw. 38,9%)**, die Einkommensmöglichkeiten** (31,1% bzw. 42,9%) **sowie die Sicherheit/Stabilität im Beruf** (37,4%, bzw. 41,1%) im Vordergrund.

Den **größten Einfluss innerhalb des sozialen Umfelds** bei der Ausbildungswahl sehen sie bei den **Eltern** (sehr starker Einfluss 24,3%, eher starker 30,8%) und in der **Familie** (20,2% bzw. 28,6%), während dem Freundeskreis und den Schulkolleg_innen ein geringer Einfluss (10,9% bzw. 24,4%) eingeräumt werden. Diese Einschätzung deckt sich annähernd mit jener zum Einfluss auf die Berufswahl: Eltern (sehr starker Einfluss 18,4%, eher starker 27,1%) und Familie (14,4% bzw. 28,2%) beeinflussen diese demnach mehr als Freund_innen/Schulkolleg_innen (6,9% bzw. 21,8%).

Auch die **Geschlechterverteilung** und teilweise dominante Präsenz von Geschlechtern in Berufen und Unternehmen hat aus Sicht der befragten Niederösterreicher_innen eher **weniger Einfluss** auf ihre Berufswahl gehabt (geringer Einfluss 26,6%, gar keiner 56,3%).

Wichtiges Kriterium für die Ausbildungs- und Berufswahl sind auch der Ort des Wohnsitzes und das **regionale Angebot an Ausbildungs- und Jobmöglichkeiten**. So führe das größere Angebot an schulischen Ausbildungsmöglichkeiten in größeren niederösterreichischen Städten (ab 20.000 Einwohner_innen) eher zur Wahl einer schulischen, denn einer

betrieblichen Lehrausbildung. Die **Argumente für eine Lehrausbildung** gemäß Befragung lauten: **Der schnelle Einstieg ins Berufsleben** (sehr starker oder eher starker Einfluss: 74,2%)**, das Interesse am Beruf** (73,9%)**, die praktische Ausbildung** (72,8%) **und die berufliche Sicherheit** (72,5%). **Gegen eine Lehrausbildung** haben sich die befragten Niederösterreicher_innen aus folgenden Argumenten entschieden: **Die Bevorzugung eines Studiums** (genannt von 35,4%)**, schlechte Verdienstmöglichkeiten** (19,3%)**, mangelndes Interesse an praktischer Arbeit** (18,2%) **und die Empfehlung der Eltern** (16,7%).

Aus der Studie geht außerdem hervor, dass sich die meisten der befragten Niederösterreicher_innen bei ihrer **ersten Berufswahl sehr gut** (18,2%) **oder gut** (55,6%) **informiert gefühlt** haben. Allerdings nur rund **ein Drittel der Befragten würde seine Entscheidung genau so wieder treffen** (32,0%), ein knappes Viertel der Befragten würde aus heutiger Sicht eine **andere Ausbildung wählen** (24,1%), **mehr praktische Schnuppermöglichkeiten nutzen** (23,8%) und sich selbst **mehr über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten informieren** (23,1%).

Während die Informationen über **Medien**, etwa Social-Media-Kanäle, nur für 23,8% der Niederösterreicher_innen in der Ausbildungs- und Berufswahl sehr wichtig oder wichtig war, halten sie **48,1% der 16- bis 24-Jährigen für eine sehr wichtige oder wichtige Informationsquelle**. Aus diesem Grund und weil die befragten Expert_innen der Ansicht sind, dass das aus ihrer Sicht qualitativ hochwertige Angebot der Bildungs- und Berufsberatung in Niederösterreich von vielen Menschen unentdeckt bleibt, sollten die Angebote und Kampagnen stärker zielgruppenadäquat kommuniziert werden. Weiters wird aus Expert_innensicht ein regelmäßiger, etwa jährlicher, **Karrierecheck empfohlen**, damit Menschen berufliche Veränderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten laufend ausloten können, ihre Entscheidungen stärker wissensbasiert treffen und ihren Karriereweg sowie die zu Grunde liegenden Kriterien und Motive lebenslang reflektieren können. Dies wäre ein möglicher Lösungsansatz, um die Zahl jener Menschen zu reduzieren, die ihre Ausbildungs- und Berufswahl rückblickend anders treffen würden.

1 Einleitung

Die Wahl von Beruf und Ausbildung ist eine wichtige Entscheidung, vor die Menschen meist bereits im jugendlichen Alter gestellt werden. Häufig treffen Menschen diese Entscheidungen auch später erneut als Erwachsene. In welchem Alter die Entscheidung für Beruf und Ausbildung auch immer getroffen wird – sie hat jedenfalls weitreichende Folgen für das weitere Erwerbsleben. Angesichts des rasanten gesellschaftlichen Wandels verändern sich nicht nur berufliche Tätigkeiten, Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarkt, sondern auch die Motive und Kriterien, die der Wahl von Ausbildung und Beruf zu Grunde liegen. Das gilt auch für das Bundesland Niederösterreich, in dem sich Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auch nach Region unterscheiden lassen.

In der Phase der Entscheidungsfindung **unterstützt das Arbeitsmarktservice (AMS) Menschen mit Bildungs- und Berufsberatungen**. Daher ist das AMS daran interessiert, welche Kriterien und Motive diesen Entscheidungen aktuell zu Grunde liegen. Das ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft hat daher im Auftrag des AMS Niederösterreich die **Kriterien und Motive für die Berufs- und Ausbildungswahl in Niederösterreich** untersucht. Im Zuge der vorliegenden Studie wurden folgende Fragestellungen beleuchtet:

- Welche Rolle spielen soziale und familiäre Einflüsse?
- Welche Rolle spielen institutionelle Beratungsangebote?
- Welche Rolle spielt das Ansehen des Berufs und bestimmter Ausbildungsformen?
- Welche Rolle spielen die monetäre Bezahlung und intrinsische Kriterien?
- Welche Motive existieren, um sich für/gegen eine Lehrausbildung zu entscheiden?
- Welchen Einfluss haben genderspezifische Rollenbilder?
- Welche regionalen Unterschiede sind innerhalb von Niederösterreich zu erkennen?

Um diesen Fragen nachgehen zu können, wurden im Rahmen dieser Untersuchung zunächst **Theorien zur Berufswahl und relevante Studienergebnisse aus Österreich** gesammelt. Das Kapitel umfasst einen kurzen historischen Abriss zur Entwicklung von Berufswahltheorien, einen Überblick über soziologische, psychologische und interdisziplinäre Ansätze und weitere theoretische Zugänge, wie etwa das Thüringer Berufsorientierungsmodell. Weiters werden empirische Befunde umrissen, u. a. das Ausbildungs- und Berufseinstiegspanel (Schönherr/ Zadonella/Mayerl 2017), eine Studie zu Mädchen in technischen Berufen (Dornmayr et al. 2021) und eine Studie zu Schul- und Ausbildungsabbrüchen (Schmid/Dornmayr/Gruber 2014).

In einem zweiten Schritt wurden Praktiker_innen aus der Bildungs- und Berufsorientierung, also Berater_innen und Lehrer_innen aus verschiedenen Regionen in Niederösterreich über Status Quo und Trends im Bundesland befragt: Dafür wurden zum einen **Expert_innen-interviews**, zum anderen eine **Fokusgruppe** durchgeführt. Ziel dieses qualitativen Forschungsmoduls war u. a. die aktuelle Rolle von Geschlechterstereotypen, regionale Unterschiede und vor allem die wesentlichen Kriterien und Motive in der Ausbildungs- und Berufswahl aus Sicht der Expert_innen zu identifizieren.

Abschließend wurde eine **Online-Befragung mit einer repräsentativen Stichprobe an Jugendlichen und Erwachsenen** (16 bis 50 Jahre) in Niederösterreich zu ihrer eigenen Ausbildungs- und Berufswahl durchgeführt. Dabei wurden nicht nur die verschiedenen Einflüssen auf die Ausbildungs- und Berufswahl untersucht, sondern ebenso das Image der Lehrlingsausbildung, die Stabilität von Berufslaufbahnen sowie die Rolle von Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung für die Entscheidung über Ausbildungen und Beruf.

2 Fachliteratur und sekundärstatistische Daten

2.1 Berufswahltheorien

Theorien, Konzepte und Ansätze zur Erklärung der Berufs- und Ausbildungswahl sind in der Literatur zahlreich vorhanden. Unter Berufswahl wird ein wiederholt ablaufender Prozess mit verschiedenen Lern- und Entwicklungsphasen verstanden, indem eine Vielzahl an Faktoren miteinander agiert, um Berufswahl und Karriere im Verlauf des Lebens zu bestimmen. Berufswahltheorien dienen der Beschreibung dieses Prozesses. Die dabei als wesentlich erachteten Einflussfaktoren variieren entsprechend der jeweiligen wissenschaftlichen Perspektive. Folglich existiert ein breites Spektrum an Theorien, deren Praxistauglichkeit in unterschiedlichem Ausmaß getestet wurde (Jungo 2011: 79; Lent 2013: 115; Mosberger/ Schneeweiß/Steiner 2012: 6).

2.1.1 Ursprung und historische Entwicklung

Obwohl sich Bemühungen, den Menschen bei der Suche nach geeigneten Berufen zu helfen, bis ins 15. Jahrhundert zurückverfolgen lassen, wurde das erste konzeptionelle Rahmenwerk für die Berufswahl und damit die Berufsberatung erst 1909 von Frank Parsons gelegt.

Als eine der charakteristischsten Folgen der Industrialisierung kam es zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu einer starken Diversifizierung von bezahlter Arbeit und unterschiedlichen Berufsbildern. Dieses neue soziale Arrangement der Arbeit machte es erforderlich, Menschen bei der Suche und Vermittlung von bezahlter Arbeit zu unterstützen. Parsons (1909: 3f) propagierte in diesem Zusammenhang die Idee, die Talente, Fähigkeiten und Persönlichkeit eines Menschen mit den Beschäftigungsmöglichkeiten in Einklang zu bringen. Schließlich erbringen Menschen die besten Leistungen, wenn sie in Berufen bzw. an Arbeitsplätzen tätig sind, die ihren Fähigkeiten am besten entsprechen. Zudem führt nach Parsons (ebd.) eine aktive Beteiligung an der eigenen Berufswahl – statt die Suche nach einem Arbeitsplatz dem Zufall zu überlassen – zu höherer Zufriedenheit der Arbeitnehmer_innen mit ihrer beruflichen Laufbahn, geringeren Kosten für die Arbeitsgeber_innen und höherer Effizienz der Arbeitnehmer_innen. Vor allem in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts entstanden zahlreiche Theorien zur Beschreibung von Berufswahlprozessen und Praktiken der Berufsberatung. Diese förderten die Vorstellung von hierarchischer Abhängigkeit und stabilen Beziehungen. Arbeitnehmer_innen strebten nach einem Arbeitsplatz für den Rest ihres Lebens und Unternehmen boten im Gegenzug Arbeitsplatzsicherheit (Brown 2002: 3f; Savickas et al. 2009: 240).

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts führten die weltweit stattfindenden Globalisierungsprozesse und die sich rasch verbessernden Informationstechnologien zu einer erneuten Änderung des Gesellschaftsvertrages zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. Berufsaussichten werden unklarer und Arbeitsplatzwechsel häufiger. Arbeitnehmer_innen müssen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des lebenslangen Lernens kontinuierlich ausbauen, ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten, Technologien nutzen können, flexibel handeln und ihre eigene Zukunft gestalten. Die Kernkonzepte der Berufswahltheorien und Techniken der Berufsberatung des 20. Jahrhunderts beruhen auf der Annahme stabiler Persönlichkeiten und sicherer Arbeitsplätze in einer begrenzten Zahl an Organisationen. Karrieren wurden als feste Abfolgen von Phasen konzeptualisiert und bilden damit hauptsächlich gesellschaftliche

Bedürfnisse ab. Diese Grundannahme der Vorhersagbarkeit auf der Basis von Stabilität und Karrierestufen ist mit einem sich stetig verändernden Arbeitsmarkt nicht kompatibel. Damit mussten die bis dato bestehenden Ansätze neu formuliert werden, um die menschliche Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und das lebenslange Lernen zu betonen, ohne die wertvollen Beiträge der Theorien und Techniken des 20. Jahrhunderts aus den Augen zu verlieren (Savickas et al. 2009: 240).

Im Folgenden werden die zentralen Berufswahltheorien der Vergangenheit und Gegenwart dargestellt. Die jeweiligen Schwerpunkte sind je nach wissenschaftlicher Perspektive im Spektrum zwischen individuellen (endogenen) und gesellschaftlich-strukturell bestimmten (exogenen) Einflussfaktoren zu finden. Dementsprechend können Berufswahltheorien in psychologische, soziologische und interdisziplinäre Ansätze gruppiert werden.

2.1.2 psychologisch begründete Ansätze

Parsons' (1909) Ideen werden heute als **Trait-and-Factor-Theory** of Occupational Choice, oder auch Eigenschafts- und Faktorentheorie, bezeichnet und als der erste Matching-Ansatz gesehen. Die Theorie besagt, dass es möglich ist, die Talente, Fähigkeiten und Persönlichkeit von Menschen sowie die für bestimmte Arbeitsplätze erforderlichen Eigenschaften zu messen und sie in Einklang zu bringen („zu matchen"). Das heißt, dass es möglich ist, eine Beschäftigung zu finden, die gut zu den Menschen passt (ebd.: 3f). Dazu bedarf es (1) eines klaren Verständnisses der eigenen Merkmale (Neigungen, Fähigkeiten, Interessen, Ambitionen, Ressourcen, Limitationen und deren Ursachen), (2) Kenntnisse über die Merkmale von Berufen und Arbeitsmarkt (Anforderungen, Erfolgsbedingungen, Vor- und Nachteile, Entlohnung, Möglichkeiten und Aussichten) sowie (3) eines rationalen und objektiven Urteils über die Beziehung zwischen diesen beiden Aspekten (ebd.: 5).

Parsons' Konzept bildet den Kern der meisten (psychologisch begründeten) Berufswahltheorien (Brown 2002: 3f). Es handelt sich dabei um entwicklungs-, differenzial-, lern- und tiefenpsychologische Ansätze.

Donald E. Supers (1953, 1984, 1990) **„Life-Span, Life-Space Theory"** ist eine der umfangreichsten Theorien und hat den Grundstein dafür gelegt, dass Berufswahl und berufliche Entwicklung heute als lebenslanger Prozess verstanden werden (Mosberger/ Schneeweiß/Steiner 2012: 8; Seifert 1977: 187f). Die Theorie integriert entwicklungs-, differentialpsychologische Ansätze und die Theorie des persönlichen Konstrukts (Brown 2002: 5; Hartung 2013: 84).

Super beschreibt fünf unterschiedliche Lebensstadien – Growth/Wachstum (0–13 Jahre), Exploration/Erkundung (14–24 Jahre), Establishment/Festlegung (25–44 Jahre), Maintenance/Aufrechterhaltung (45–65 Jahre), Disengagement/Abbau (ab 65 Jahren) – und verknüpft die jeweils darin stattfindende Persönlichkeitsentwicklung mit der beruflichen Entwicklung. Diese berufliche Entwicklung sieht er als Entwicklung und Verwirklichung eines Selbstkonzeptes (Hartung 2013: 94–96; Seifert 1977: 183–188). Beeinflusst werden die Stadien der beruflichen Entwicklung von unterschiedlichen Faktoren. Super (1990: 200) nennt die *persönlichen Einflussfaktoren* Bedürfnisse, Werte, Interessen, Intelligenz und Fähigkeiten, sowie die *situationalen Einflussfaktoren* Gemeinschaft, Schule, Familie, Peergroup, Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Im Laufe seines Lebens überarbeitete und verfeinerte Super seine Theorie wiederholt, was sich auch an den Namensänderungen – von „Career Development Theory“ zu „Developmental Self-Concept Theory“ und schließlich „Life-Span, Life-Space Theory“ – erkennen lässt. In seinem letzten Beitrag dazu (vgl. Super 1990) räumte er ein, dass verschiedene Teile seiner Theorie noch nicht richtig zusammengefügt worden waren, und lud künftige Theoretiker_innen zur Entwicklung eines wirklich umfassenden Modells der Berufswahl ein. Mit seiner entwicklungspsychologischen Theorie, die auf Laufbahnmuster anstelle einzelner Berufswahl-Entscheide fokussiert, revolutionierte Super das Feld der Laufbahnpsychologie und hat bis heute Einfluss auf das Denken, die Forschung und die Praxis der Laufbahnentwicklung (Brown 2002: 5; Hartung 2013: 84; Hirschi 2013: 28f).

Weitere entwicklungspsychologisch begründete Ansätze mit Einfluss auf das Feld sind die Theorie von Eli Ginzberg et al. (1951; Ginzberg 1972, 1984), David V. Tiedemanns (1984, 1990) „Individualistic Perspective on Career Decision-Making” sowie moderne Ausarbeitungen von Supers Ansatz, etwa von Fred W. Vondracek, Joaquim A. G. Ferreira und Eduardo J. R. d. Santos (2010), Fred W. Vondracek, Richard M. Lerner und John E. Schulenberg (1986) oder Mark L. Savickas‘ (2002) „Career Construction Theory”.

Heute als prototypische Personen-Umwelt-Fit-Theorie in der differenziellen Psychologie der Berufe gilt **John L. Hollands** (1959, 1973, 1985, 1994, 1997) **„Theory of Vocational Choice and Adjustment“**, oder auch RIASEC-Modell (Hartung 2013: 87). Sie baut auf der Selbstkonzept-, der Rollen-, der Trait-and-Factor-Theorie sowie jener des sozialen Lernens auf (Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012: 17; Seifert 1977: 208). Hollands Ziel war es, ein Rahmenwerk zu kreieren, das für Berater_innen und Klient_innen praktisch anwendbar ist (Nauta 2013: 55).

Basierend auf empirischen Daten kategorisiert Holland Personen und Arbeitsumwelten in sechs grundlegende Typen: realistic/handwerklich-technisch, investigative/untersuchend-forschend, artistic/künstlerisch-kreativ, social/erziehend-pflegend, enterprising/führend-verkaufend und conventional/ordnend-verwaltend. Seine zentrale These war dabei, dass eine hohe Kongruenz zwischen Persönlichkeitsmuster und Berufsprofil zu (a) einer größeren Arbeitszufriedenheit, (b) einer stabileren Berufswahl bzw. Laufbahnentwicklung und (c) einer besseren Arbeitsleistung führt. Die Berufswahl sieht er dementsprechend als Prozess, in welchem eine Person nach einem Beruf sucht, die ihrem Persönlichkeitsmuster weitgehend entspricht. Die Entstehung der Persönlichkeitsmuster wiederum erklärt Holland mithilfe von Sozialisations- und Lernprozessen (Hirschi 2013: 27f; Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012: 17f; Nowak 2002: 18f; Seifert 1977: 212).

Die (wiederholt überarbeitete) Theorie gab den Anstoß zu zahlreichen Forschungsstudien und hat einen enormen Einfluss auf die Praxis der Bildungs- und Berufsberatung (Brown 2002: 5f).

Linda S. Gottfredsons (1981, 1996, 2002) **„Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation”** verbindet entwicklungs-, differenzial- und lernpsychologische Ansätze, um Geschlechter- und Klassenunterschiede in der Berufswahl und Laufbahnentwicklung zu beschreiben (Gottfredson 2002: 85). Sie versucht dabei zwei auf den ersten Blick paradoxen Konzepten gerecht zu werden: Auf der einen Seite tendieren Kinder unterschiedlichen Geschlechts und sozialer Herkunft dazu, für ihr Geschlecht und ihre soziale Herkunft typische Berufe auszuwählen. Diese generationenübergreifende Weitergabe von Ungleichheit deutet

auf den Einfluss von sozialen Stereotypen und Ähnlichem hin. Auf der anderen Seite reagieren Individuen unterschiedlich auf dieselben externen Einflüsse, beispielsweise wenn Geschwister desselben Geschlechts stark unterschiedliche Interessen und Berufswünsche haben. Dies erklärt Gottfredson damit, dass Menschen nicht passiv den Umständen ausgeliefert sind, sondern aktiv ihr Leben gestalten (ebd.: 144). Gottfredsons Ziel ist es, Menschen zu helfen, aus ihrer Sicht ungerechtfertigte Einschränkungen in der frühen Karriereentwicklung zu vermeiden oder umzukehren und so die Wahrscheinlichkeit des „best fit“ innerhalb ihrer Möglichkeiten zu erhöhen (ebd.: 87).

Rene V. Dawis und Lloyd H. Lofquists (1984) **„Theory of Work Adjustment”** (TWA) entstand, so wie Hollands Ansatz, aus der Trait-and-Factor-Theorie heraus und kann als Matching-Ansatz beschrieben werden. Sie fokussiert sich auf den Prozess der Anpassung von Personen an ihre Arbeitsumgebung. Die Theorie besteht aus zwei Teilen: Das *Vorhersagemodell* befasst sich mit der Frage, ob die Anpassung zwischen Individuen und ihrer Umgebung erfolgt. Es betrachtet also die Persönlichkeitsmerkmale, die die Zufriedenheit einer Person mit der Arbeitsumgebung „vorhersagen“, sowie das tatsächliche Zufriedenheitslevel, welches wiederum die Verweildauer der Person in ihrem Arbeitsumfeld „vorhersagt“. Das *Prozessmodell* behandelt die Frage, wie die Anpassung zwischen Individuen und ihrer Umgebung zustande kommt und aufrechterhalten wird (Swanson/Schneider 2013: 29).

Ein weiterer differenzialpsychologisch begründeter Ansatz ist Dawis‘ (1994, 1996) „Person-Environment-Correspondence Theory“ (PEC). Sie stellt eine verallgemeinerte Version der „Theory of Work Adjustment” dar und kann damit auf Kontexte außerhalb der Arbeitswelt angewandt werden (Dawis 2002: 427).

Einer, der heute zentralen lernpsychologischen Ansätze ist **Robert W. Lent, Steven D. Brown und Gail Hacketts** (1994, 1996) **sozial-kognitive Laufbahntheorie** („Social Cognitive Career Theory“, SCCT). Sie basiert auf dem Konstrukt der Selbstwirksamkeit (vgl. Bandura 1986) und vereint Elemente früherer Berufswahltheoretiker_innen, insbesondere von Super, Holland, Krumboltz, Lofquist/Dawis. Ziel ist es (a) die Entwicklung beruflicher Interessen, (b) die Wahl eines Berufes, (c) die Arbeitsleistung und (d) die Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld zu erklären (Hirschi 2013: 29; Lent 2013: 115).

Das Modell beschreibt, wie sich Personen verändern, entwickeln und ihr Verhalten im Laufe der Zeit beziehungsweise in unterschiedlichen Situationen regulieren (Lent 2013: 115). Dabei beeinflussen Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen die Interessen, welche wiederum berufliche Ziele und die Berufswahl beeinflussen. Faktoren wie Geschlecht, Nationalität, Persönlichkeit und Fähigkeiten führen zu Lernerfahrungen, welche sich auf Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen auswirken (Hirschi 2013: 29).

Eine spätere Version der Theorie (vgl. Lent/Brown/Hackett 2000) umfasst zudem Umwelteffekte in Form von sozialer Unterstützung und Hindernissen in der Laufbahnentwicklung, welche vor allem die Selbstwirksamkeitserwartungen und damit indirekt die Berufswahl beeinflussen. Weitere Versionen (vgl. Lent/Brown 2006, 2008) fokussieren auf Lebens- und Arbeitszufriedenheit. Sie postulieren, dass Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit und positiver Affekt die Selbstwirksamkeitserwartung positiv beeinflussen, was in weiterer Folge zu besserer Arbeitsleistung sowie mehr Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden führt (Hirschi 2013: 29f).

Weitere lernpsychologisch begründete Ansätze sind John D. Krumboltz' (1979, 1996) Theorie des sozialen Lernens über berufliche Entscheidungen und seine spätere „Happenstance Learning Theory" (Krumboltz 2009) sowie Gary W. Peterson et al.s (1991, 1996, 1999, 2000, 2002, 2004) kognitiv-informations-verarbeitender Ansatz („Cognitive Information Processing Approach", CIP).

Während sich die differenzial- und lernpsychologischen Ansätze eher mit kognitiven Faktoren beschäftigen, fokussieren tiefenpsychologische bzw. psychodynamische Erklärungsansätze auf affektive Variablen. Sie gehen davon aus, dass die Berufswahl und berufliche Entscheidungen im Wesentlichen von motivationalen Faktoren (z. B. Triebe, Bedürfnisse, Motive, Interessen, Wertvorstellungen) gesteuert werden (Bußhoff 2009: 49).

Ein Beispiel dafür stellt Anne Roes (1956, 1984) Theorie der beruflichen Entwicklung dar, die auf Maslows Bedürfnistheorie und der Persönlichkeitstheorie basiert. Roe stellte in ihrem bahnbrechenden Buch „The Psychology of Occupations" (1956) die These auf, dass die Wahl einer bestimmten Berufsgruppe durch die frühkindliche Umgebung geprägt wird. Während ihre Theorie eine Reihe von Forschungsprojekten anregte, hatte sie nie einen großen Einfluss auf die Praxis (Brown 2002: 5).

Ein weiterer tiefenpsychologischer Ansatz ist jener von Edward S. Bordin (1984, 1990). Nach diesem wurzelt die gesamte Psychodynamik des Menschen im Bedürfnis sich auszuleben und die eigenen Bestrebungen zu verwirklichen. Von diesem Bestreben sind alle Lebensbereiche – und damit auch das Berufsleben – betroffen (Bußhoff 2009: 49).

Diese **psychologisch begründeten Ansätze** fokussieren also auf persönliche, individuelle Merkmale und Prozesse (endogenen Faktoren), während Umwelteinflüsse nur am Rande berücksichtigt werden. Als wesentliche Einflussfaktoren auf die Berufswahl gelten dabei Persönlichkeit, Interessen, Motive, Neigungen, Triebe, Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Motivation, Intelligenz, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen, Alter, Geschlecht, soziale Klasse, Nationalität, körperliche Voraussetzungen und Gesundheit, Lernerfahrungen.

2.1.3 soziologisch begründete Ansätze

Einem anderen Zugang folgen soziologisch begründete Berufswahltheorien. „Im ausdrücklichen Gegensatz zu den psychologischen Theorien betonen dagegen die soziologischen und ökonomischen Theorien die Abhängigkeit der Berufswahl und des beruflichen Verhaltens von Umwelt- und Kontextfaktoren" (Seifert 1977: 231). Soziologische – meist milieutheoretische – Ansätze stellen also gesellschaftliche bzw. soziale Einflussfaktoren (exogene Merkmale) in den Mittelpunkt. Werden in diesen Theorien zwar scheinbar endogene Merkmale genannt, werden diese im soziologischen Kontext aber von außen und nicht von innen bestimmt. In milieutheoretischen Ansätzen bestimmt etwa das jeweilige Milieu die Interessen und Fähigkeiten der Berufswählenden (Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012: 11; Seifert 1977: 231).

Das Interesse der Soziologie an der Berufswahl hängt vor allem mit den Auswirkungen auf die sozioökonomische Ungleichheit und Mobilität zusammen. Soziologische Studien konzentrieren sich überwiegend auf die vertikale (Prestige-)Dimension der Berufswahl, welche eng mit der späteren Platzierung in der sozioökonomischen Hierarchie verbunden ist. Sie befassen sich mit der Art und Weise, wie die soziale Schicht – die durch den Beruf der Eltern,

die Ausbildung, das Einkommen, das Geschlecht und die ethnische Zugehörigkeit definiert wird – verschiedene Entscheidungen beeinflusst. Ebenso untersuchen sie die Art und Weise, in der soziale Institutionen die Berufswahl, die Arbeitsorientierung und den Berufserfolg einer Person im Laufe ihres Lebens beeinflussen (Kirkpatrick Johnson/Mortimer 2002: 37–39). Seifert (1977: 249) sieht den wichtigsten Beitrag der soziologischen Forschung für die Berufswahlforschung in der gesamtheitlichen Betrachtung des Berufswahlprozesses, der die teilweise abgeschlossene psychologische Betrachtung aufgelöst hat.

Beispiele für soziologisch begründete Ansätze sind das Konzept des Milieueinflusses von Ulrich Beck, Michael Brater und Bernd Wegener (1979), der Ansatz der Berufswahlforschung von Axel Bolder (1978) oder das Konzept des sozialen Raumes und Berufswahl von Pierre Bourdieu (1978).

Als wesentliche Einflussfaktoren auf die Berufswahl gelten Bildungsstand, Werte und Normen, soziale Herkunft/Schicht und Milieu, Erziehung, Sozialisation, Peergroup, soziales Geschlecht, ökonomische Situation, kultureller Hintergrund, schulisches Umfeld, Prestige von Berufen (Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012: 15; Seifert 1977: 231).

2.1.4 interdisziplinäre Ansätze

Interdisziplinäre Ansätze verbinden unterschiedliche Konzepte miteinander und berücksichtigen exogene und endogene Faktoren gleichermaßen. Damit ermöglichen sie eine umfangreichere Betrachtung und haben mehr Aussagekraft (Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012: 19).

Einen interdisziplinären Ansatz präsentierte **Ludger Bußhoff** (1989, 2009) mit dem Konzept **„Berufswahl als Bewältigung von Übergängen“**. Darin werden Übergänge von einer Bildungs- oder Berufsstation zur nächsten als Phasen definiert, in denen die Vorstellungen einer Person über die eigenen Fähigkeiten, Interessen oder Wünsche nicht mit den realen Gegebenheiten der Berufswelt übereinstimmen, und sie sich deshalb „herausgefordert fühlt, diese [Unstimmigkeiten] durch Anpassungs- und Veränderungsleistungen zu reduzieren“ (Bußhoff 2009: 18).

An der Bewältigung beruflicher Übergänge sind viele Teilprozesse beteiligt, für deren Beschreibung Bußhoff (2009: 26–59) auf bereits erwähnte Berufswahltheorien zurückgreift. So werden *Lernprozesse* in Anlehnung an Krumboltz (1996), *Passungsprozesse* – im Sinne des Matching von Person und Beruf – unter Verweis auf Holland (1996) für den ersten Übergang und Dawis/Lofquist (1996) für Übergänge im späteren Berufsleben, und *psychodynamische Prozesse* im Sinne von Bordin (1994) beschrieben. Der *Teilprozess der Kompromissbildung* wird beispielsweise nach Gottfredson (1996) zusammengefasst wie folgt: „Berufswünsche werden nach bestimmten Regeln so lange verändert, bis sie realisierbare Präferenzen hervorbringen, aus denen sich durch eine Entscheidung die Berufsabsicht ergibt. Der Versuch, diese zu realisieren bringt Erfahrungen ein, die eine Annäherung an die erwünschte Person-Umwelt-Balance signalisieren und damit die Fortsetzung des eingeschlagenen Weges nahelegen, oder es stellen sich Schwierigkeiten ein, die auf Korrekturen drängen“ (Bußhoff 2009: 42f). Eine Andeutung dieses Grundmusters sieht Bußhoff auch in der sozial-kognitiven Laufbahntheorie von Lent/Brown/Hackett (2002).

Die als „Übergangsfaktoren“ bezeichneten Einflussfaktoren fasst Bußhoff (2009: 59) in zwei Bündel zusammen. Die *Personenfaktoren* umfassen selbstbezogene, umweltbezogene und methodische Dispositionen (gelernte Verhaltensbereitschaften). Zu den selbstbezogenen Dispositionen zählen

- das Selbstkonzept (Fähigkeiten, Interessen, Präferenzen und Werteinstellungen in der Selbstwahrnehmung, Kontrollüberzeugungen bzw. Selbstwirksamkeitserwartungen),
- die Selbstwertorientierung (Wertungstendenz gegenüber sich selbst),
- die selbstbezogenen Motive (latente Aktivitätspräferenzen zur Erreichung selbstbezogener Ziele) und
- die selbstbezogenen Gefühlsdispositionen (Neigungen oder Bereitschaften zu bestimmten Emotionen, die an reflexive Erfahrungen gekoppelt sind) (ebd.: 60f).

Die umweltbezogenen Dispositionen setzen sich zusammen aus

- den Umweltkonzepten (Vorstellungen der Umwelt auf Basis bisheriger Erfahrungen),
- den umweltbezogenen Einstellungen (Dispositionen gegenüber Menschen und Aufgaben, die auf Meinungen und Wertorientierungen beruhen),
- den umweltbezogenen Motiven (latente Aktivitätspräferenzen zur Erreichung in der Umwelt liegender Ziele) und
- den umweltbezogenen Gefühlsdispositionen (Bereitschaften zu bestimmten Emotionen, die in Zusammenhang mit Situationen, Aufgaben oder anderen Menschen entstehen) (ebd.: 61f).

Die *Umweltfaktoren* beinhalten zum einen Faktoren und Bedingungen der unmittelbaren Lebensbereiche, also relativ dauerhafte Situationen, in denen eine Person handelt und unmittelbar mit der Umwelt verbunden ist, z. B. Familie, Freundeskreis, Freizeitbereich, Schule/Ausbildung/Studium, Beruf, Nachbarschaft. Zum anderen geht es um soziokulturelle und sozioökonomische Rahmenbedingungen, sprich normative und faktische gesellschaftliche Strukturen. Für berufliche Übergänge sind dabei folgende wichtig: Lage und Entwicklung der Wirtschaft, Entwicklungsstand und Tendenzen der Technik, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Ausbildungs- und Studienordnung, Rekrutierungsregeln und -mechanismen, Politik von Arbeitnehmer_innen- und Arbeitgeber_innenorganisationen, Gesetzte zur Förderung von Bildung, Ausbildung und Studium, zur Regelung von Arbeitsbedingungen, zum Schutz bestimmter Personengruppen usw. Zuletzt gehören auch die natürlichen Umweltbedingungen (wie Klima, Rohstoffvorkommen, Naturkatastrophen) zu den Umweltfaktoren (ebd.: 63–65).

Weitere interdisziplinäre Ansätze sind jener von Heiko Steffens (1975), der Multifaktorielle Ansatz von Wolfgang Allehoff (1985), das Konzept von Peter M. Blau et al. (1956) und das Kooperationsmodell von Erwin Egloff und Daniel Jungo (1984).

2.2 ausgewählte Ergänzungen

Neben den vorgestellten Berufswahltheorien gibt es Konzepte, die nicht direkt Teil der Berufswahlforschung sind, aber relevante Denkanstöße für den Diskurs um die Berufs- und Ausbildungswahl liefern können.

2.2.1 Das Thüringer Berufsorientierungsmodell

Das Thüringer Berufsorientierungsmodell (Driesel-Lange et al. 2010, 2013, 2020) ist ein Instrument zur Unterstützung theoriegeleiteter, bedarfsorientierter beruflicher Orientierung an Schulen. Seit der erstmaligen Veröffentlichung wurde das Modell entsprechend internationalen Theorien, empirischen Befunden sowie praktischen Erkenntnissen sukzessive weiterentwickelt.

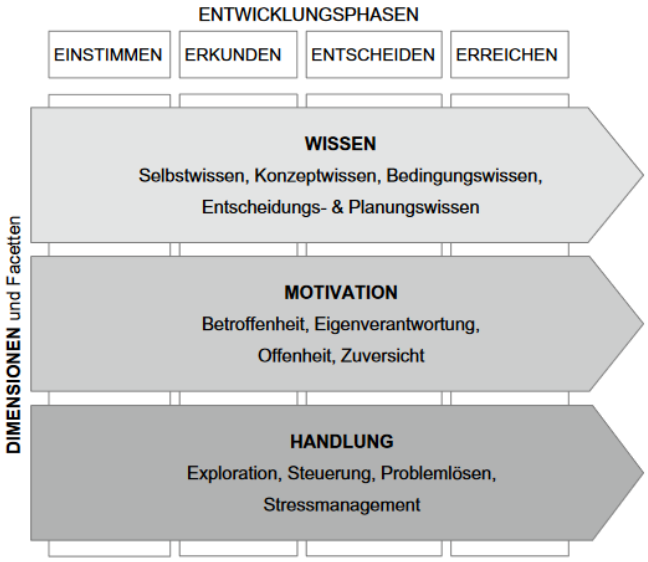
Das Thüringer Berufsorientierungsmodell besteht aus drei Teilen. Das Kernstück bildet dabei das Berufswahlkompetenzmodell (siehe Abbildung 1). Es beschreibt die Berufswahlkompetenz als Bündel jener Voraussetzungen, die für eine wohlbegründete Entscheidung für eine nachschulische Ausbildung und eine erfolgreiche Bewältigung wiederkehrender berufsbiografisch relevanter Situationen notwendig sind. Die theoretische Konzeption der Berufswahlkompetenz basiert dabei auf Berufswahltheorien, insbesondere auf entwicklungspsychologischen Ansätzen, und einem Verständnis von Kompetenz entsprechend der Tradition der Schulleistungsstudien (Driesel-Lange et al. 2010: 10f).

Die Berufswahlkompetenz besteht demnach aus drei Dimensionen. Die Dimension „Wissen“ fasst das berufs- und bildungsbezogene Denken (z. B. erinnern, vergleichen, schlussfolgern, planen, entscheiden). Es werden die kognitiven Facetten Selbstwissen, Konzeptwissen, Bedingungswissen sowie Planungs- und Entscheidungskompetenz beschrieben. Die Dimension „Motivation“ stellt eine essenzielle Voraussetzung für die (schulische) Berufsorientierung dar und wird anhand der motivationalen Aspekte Betroffenheit, Eigenverantwortung, Offenheit und Zuversicht dargestellt. Die Dimension „Handlung“ widmet sich als aktionale Komponente den Fertigkeiten bzw. dem Können. Die benötigten handlungsbezogenen Facetten lassen sich mit Exploration, Steuerung, Problemlösen und Stressmanagement zusammenfassen (ebd.: 13–15). Es geht also darum, was Jugendliche wissen und können sollten, um eine Entscheidung für eine Ausbildung oder einen Beruf zu planen, umzusetzen und zu verantworten (ebd.: 11).

Das Besondere an diesem Entscheidungsprozess ist, dass er nicht auf Erfahrungen zurückgreifen kann und sein Erfolg erst nach dem Übergang in nachschulische Bildungswege sichtbar wird (ebd.). Zur besseren Bewältigung gliedert das Berufswahlkompetenzmodell den Entscheidungsprozess in vier Entwicklungsphasen der Berufswahlkompetenz und leitet Entwicklungsziele je Dimension ab, die jede_r Schüler_in am Ende einer Phase erreicht haben sollte (vgl. Driesel-Lange et al. 2010: 16–18). Dabei gibt es aber weder eine allgemeingültige Dauer für das Durchschreiten dieser Phasen noch ein Alter, in dem der Prozess begonnen oder abgeschlossen sein muss. Die Phasen stellen vielmehr inhaltlich voneinander unterscheidbare Schritte dar, vom ersten Erkennen der Notwendigkeit eigenen Tuns bis zur Bewährung in einer neuen Situation. Die erste Phase „Einstimmen“ widmet sich der Bereitschaft zur Planung der eigenen Zukunft. Die Jugendlichen sollen dazu angeregt werden, die Rolle ihrer Interessen, Fähigkeiten und Werte für ihre Zukunftsplanung zu erkennen, und sich mit Fähigkeiten zur aktiven Gestaltung des eigenen Berufsorientierungsprozesses auseinander zu setzen. Vor allem aber sollen ihnen Selbststeuerungsfähigkeiten für schulische und nachschulische berufsbiografische Situationen vermittelt werden. In der zweiten Phase „Erkunden“ geht es darum, konkrete Erfahrungen mit der Berufswelt zu machen sowie Kompetenzen, Informationen und Erfahrungen zielgerichtet zu suchen und zu verarbeiten. Die dritte Phase „Entscheiden“ verlangt nach einer bewussten Entscheidung für einen nachschulischen Bildungsweg und damit auch für Maßnahmen zum Erfüllen der

jeweiligen Voraussetzungen. In der vierten Phase „Erreichen“ stellen sich die Jugendlichen neuen Kontexten und wenden die erworbenen Selbststeuerungskompetenzen an. Sie sollen befähigt werden, den anstehenden Bildungsübergang aktiv zu gestalten und mit Herausforderungen oder Rückschlägen positiv umzugehen (ebd.: 12).

Abbildung 1: Berufswahlkompetenzmodell



Quelle: Driesel-Lange et al. 2020: 287

Der zweite Teil des Thüringer Berufsorientierungsmodells – das Kompetenzvermittlungsmodell – befasst sich mit schulischen Maßnahmen zur Entwicklung der identifizierten Kompetenzen und definiert die Anforderungen an Lehrkräfte in der schulischen Begleitung beruflicher Orientierung. Das Implementationsmodell als dritter Teil beschreibt Materialien und eine Strategie zur Entwicklung der Berufsorientierung in Schulen basierend auf dem Berufswahlkompetenzmodell und dem Kompetenzvermittlungsmodell (ebd.: 11).

2.2.2 Der Ansatz der Diklusion nach L. Schulz

Lea Schulz‘ (2018) Ansatz der Diklusion vereint die beiden Aspekte **Di**gitale Medien und In**klusion**. Der Neologismus drückt die Notwendigkeit einer programmatischen und systematischen Verknüpfung des Einsatzes digitaler Medien und der Gestaltung inklusiver Lernsettings aus (Schulz/Reber 2023: 44).

Schulz (2021: 32) sieht eine Chance in der parallelen Entwicklung eines digitalen und inklusiven Ansatzes in der schulischen Praxis. Während der wissenschaftliche Diskurs zur Schulentwicklung sich vorrangig auf die Entwicklung digitaler Ansätze zum Lehren und Lernen konzentriert, sollten die großen Herausforderungen der Digitalisierung und der Inklusion gemeinsam adressiert werden. Im Kontext heterogener Lerngruppen und der gesellschaftlichen Verpflichtung inklusiver Lernangebote können so Synergieeffekte genutzt werden, die die Chancengerechtigkeit aller Schüler_innen verbessern und die Partizipation aller Schüler_innen an der digitalen Gesellschaft fördern.

Dementsprechend entwickelte Schulz (2018: 347) das „Fünf-Ebenenmodell einer digital-inklusiven Schule“ zur Einordnung verschiedener Maßnahmen und Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien zur Umsetzung der Inklusion in der Schule:

1. Auf der individuellen Ebene dienen digitale Medien der assistiven Unterstützung und vor allem der Kompensation vorhandener Beeinträchtigungen einzelner Schüler_innen (z. B. Vorlesen des Bildschirminhalts, Diktieren von Text, Augensteuerung).
2. Auf der Lernebene passen digitale Medien (z. B. adaptive Lernprogramme) Inhalte an die Lernvoraussetzungen einzelner Schüler_innen an.
3. Auf der gruppenbezogenen Ebene unterstützen digitale Medien als Lernmittel die gemeinsame Wissenskonstruktion beim kooperativen/kollaborativen Lernen.
4. Auf der organisatorischen Ebene helfen digitale Medien den Lehrkräften bei der Gestaltung inklusiver Settings (z. B. Vorbereitung von Unterricht, Diagnostik der Lernstände).
5. Auf der übergreifenden soziokulturellen Ebene fördern digitale Medien die Medienkompetenz, welche auf lange Frist die Teilhabe an der digitalen Gesellschaft gewährleistet.

2.2.3 Die Theorie des Wohlbefindens nach M. Seligmann

Martin E. Seligmanns (2011) „Theorie des Wohlbefindens“ ist eine Weiterentwicklung seiner „Theorie des authentischen Glücks“ (vgl. Seligmann 2003) und seine zentrale These der Positiven Psychologie.

Das Feld der Psychologie verfolgte lange das Ziel, menschliches Leid zu lindern und lähmende Umstände abzubauen. Seligmann trug im Rahmen seiner Präsidentschaft der American Psychological Association (APA) maßgeblich dazu bei, dass darüber hinaus die Erkundung dessen, was das Leben lebenswert macht, und die Schaffung der Rahmenbedingungen eines lebenswerten Lebens verfolgt werden. Diese wissenschaftliche und professionelle Bewegung nennt sich Positive Psychologie (Seligmann 2011: 1f).

Zunächst stellte Seligmann das Glücklichsein in den Mittelpunkt der Positiven Psychologie, welches sich in den drei Elementen positives Gefühl, Engagement und Sinn äußert und durch die Lebenszufriedenheit definiert wird (ebd.: 11f). In der Weiterentwicklung der Theorie ersetzt er Glück mit Wohlbefinden (ebd.: 13). Dieses Wohlbefinden hat fünf messbare Elemente, die mit dem Akronym PERMA zusammengefasst werden können (ebd.: 16):

- **P**ositive Emotion/positives Gefühl (Glücklichsein und Lebenszufriedenheit)
- **E**ngagement
- **R**elationships/Beziehungen
- **M**eaning/Sinn
- **A**ccomplishment/Zielerreichung (oder Erfolg)

Keines dieser Elemente allein definiert das Wohlbefinden, aber jedes trägt dazu bei (ebd.: 24). Menschen streben nach all diesen Elementen um der Sache selbst willen und jedes Element lässt sich unabhängig von den anderen definieren und messen (ebd.: 16). Ziel ist damit nicht mehr die Lebenszufriedenheit, sondern das Aufblühen („flourishing“) der Einzelnen zu vergrößern (ebd.: 12).

2.3 Befunde aus Österreich

Im Anschluss an den Überblick über den theoretischen Berufswahldiskurs, werden an dieser Stelle Beiträge vorgestellt, die empirische Ergebnisse für den österreichischen Kontext liefern.

2.3.1 Ausbildungs- und Berufseinstiegspanel (2011–2017)

Im Rahmen des **Ausbildungs- und Berufseinstiegspanels** (ABEP) wurde zwischen 2011 und 2017 die Übergangsphase nach der Hauptschule (HS) bis zum Ende der Sekundarstufe II analysiert (Schönherr/Zadonella/Mayerl 2017).

Dabei wurden „vier Arten von für das österreichische Bildungssystem charakteristischen Übergangsverläufen“ von Hauptschulabsolvent_innen identifiziert: 37% treten – in der Regel mit Zwischenstopp in der Polytechnischen Schule (PTS) – in eine duale Ausbildung über und steigen nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung (LAP) sukzessive in den Arbeitsmarkt ein (Typ 1). 36% besuchen eine Berufsbildende Höhere Schule (BHS; Typ 3), wobei ein Drittel davon nach Abschluss eine Erwerbstätigkeit und ein Fünftel ein Studium aufnimmt. 10% besuchen eine Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS) und absolvieren daran anschließend ein Studium (Typ 4). 17% beginnen eine Ausbildung an einer Berufsbildende Mittlere Schule (BMS), wobei nur knapp die Hälfte davon diese erfolgreich abschließt. Während ein kleiner Teil dieser Jugendlichen danach in eine Beschäftigung übertritt, beginnt ein Viertel eine Lehre (Typ 2). Dieser letzte Weg „Verzögerte Berufsausbildungen und ausbildungslose Phasen“ wird demnach als Risikotyp beziehungsweise Typ 2 (Risiko) bezeichnet (ebd.: 5f, 69f).

Angesichts der vier eruierten Typen an Übergangsverläufen wurde untersucht, welche Einflussfaktoren sich in Bezug auf die Positionierung der Jugendlichen im Anschluss an die HS zeigen und wie sie die Zuordnung zu einem der vier Typen steuern (ebd.: 68f).

Die betrachteten **Makrofaktoren** haben insgesamt eine geringe Erklärungskraft. Jugendliche in strukturschwächeren Regionen mit erhöhter **Arbeitslosigkeit** erleben eher verzögerte Berufsausbildungen mit Phasen von Arbeits- und Ausbildungslosigkeit, fallen also eher in den Typ 2 (Risiko) als eine Lehrausbildung oder eine BHS zu beginnen, beginnen aber auch eher eine AHS als eine Lehre oder BHS. Jugendliche in Regionen, wo der Anteil an **Lehrabschlüssen** hoch liegt, besuchen eher eine BHS als ins duale System überzutreten. Das wird damit erklärt, dass sich die Jugendlichen dadurch einen Chancenvorteil bei der späteren Jobsuche versprechen (Rational-Choice-Ansatz). Der Anteil an **Akademiker_innen** in der Region hat keinen signifikanten Einfluss (ebd.: 90f, 94, 96).

Etwas stärkere Prädiktoren sind die **soziodemographischen Merkmale**, etwa der durchaus starke **Effekt des Geschlechts**. Mädchen besuchen häufiger eine BHS oder fallen eher in Typ 2 (Risiko) als eine Lehre zu absolvieren. Sie haben auch ein höheres Risiko in den Typ 2 (Risiko) zu fallen als Burschen und absolvieren seltenere eine Lehre als Burschen (Verhältnis 1:2). Ausschlaggebend dafür, ob Mädchen häufiger in den Typ 2 (Risiko) oder in den Typ 3 (BHS) fallen, scheint unter anderem der jeweilige Bildungshintergrund der Eltern zu sein (ebd.: 91–94, 96f).

Ein weiterer Einflussfaktor ist die **soziale Herkunft**. Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchen eher eine BHS als eine duale Ausbildung zu absolvieren oder in den Typ 2 (Risiko) zu fallen. Der Effekt ist allerdings nur schwach signifikant (ebd.: 94, 97).

Jugendliche, die **ältere Geschwister** mit (mindestens) Matura (im selben Haushalt) haben, besuchen häufiger ebenfalls eine AHS oder BHS (als eine Lehre oder in Typ 2 zu fallen). Dieser Effekt gilt unabhängig vom Bildungshintergrund der Eltern. Es werden vor allem geschlechtshomogene Vorbilder gewählt (ältere Schwestern bei Mädchen, ältere Brüder bei Burschen). Die Vorbildfunktion gilt für Jugendliche mit höheren Bildungsaspirationen und dem Wunsch, eine Matura abzuschließen, zeigt sich aber nicht für die Aufnahme einer Lehrausbildung. Die Anzahl der Geschwister als Indikator für die Haushaltsgröße und für die den Eltern zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel hat hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Bildungswahl (ebd.: 91–94, 96f).

Der **Bildungshintergrund der Eltern** als Indikator für die soziale Herkunft erweist sich als mittelmäßiger Prädiktor für die Übergangsverläufe der Jugendlichen. Jugendliche, deren Mutter und/oder Vater einen höheren Abschluss haben, beginnen eher eine BHS, AHS oder BMS als eine Lehrausbildung. Dabei ist der Bildungshintergrund des Vaters ein stärkerer Prädiktor als jener der Mutter: Hat der Vater eine höhere Bildung absolviert, dann fallen Jugendliche eher in den Typ 3 (BHS) oder 4 (AHS) und nicht mehr in den Typ 2 (Risiko). Zwar gibt es eine klare Verteilung entsprechend dem Bildungshintergrund der Eltern (Jugendliche des Typs 1 (Lehre) haben am häufigsten Eltern mit einem Lehrabschluss und am seltensten Eltern mit einer Matura; Jugendliche der Typen 3 (BHS) und 4 (AHS) haben häufiger Eltern mit Matura), diese wird aber von der Sozialisation der Jugendlichen modifiziert (ebd.: 91–94, 97).

Wesentlich validere Anhaltspunkte liefert die retrospektive Betrachtung bereits gemachter Erfahrungen, insbesondere die **Sozialisation** der Jugendlichen. Jugendliche aus bildungsferneren Elternhäusern, in denen vor allem die rasche Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Vordergrund stand, absolvieren wesentlich häufiger eine Lehre als eine BHS oder AHS zu besuchen oder in den Typ 2 (Risiko) zu fallen. Der Einfluss dessen, ob die Eltern Wert auf eine gute Ausbildung legen und ob die Meinung der Jugendlichen in ihrer Kindheit ernst genommen wurde, ist nicht signifikant. Ob die Jugendlichen zuhause immer ungestört lernen konnten und ob die Eltern ihnen weiterhelfen konnten, spielt in die Unterscheidung zwischen Lehrausbildung und maturaführender Schule hinein (ebd.: 94–96).

Die **Berufsorientierung** liefert nur wenige signifikante Prädiktoren. So zeigt sich bei der Gestaltung des BO-Unterrichts an der HS, der Teilnahme an Berufsinformationsmessen oder Exkursionen zu weiterführenden Schulen oder Berufsinfozentren des AMS kein signifikanter Einfluss auf die Zugehörigkeit zu einem der Verlaufstypen. Dasselbe gilt dafür, ob Jugendliche häufiger mit Eltern, Freund_innen, Lehrpersonen oder Beratungspersonen gesprochen haben. Lediglich bei der Teilnahme an Betriebspraktika und/oder Schnuppertagen wurden signifikante Auswirkungen darauf festgestellt, ob Jugendliche später eher in den Typ 1 (Lehre) oder den Typ 2 (Risiko) fallen (ebd.: 97f).

Eine etwas stärkere, insgesamt aber auch nur geringe Wirkung hat das **Schulumfeld**. Jugendliche, die den Unterricht und die Vorbereitung auf die weiteren Ausbildungen positiv bewerten, absolvieren später eher eine weiterführende Schule. Kommt es hingegen zu Problemen und Konflikten mit Lehrenden und deviantem Verhalten der Jugendlichen, dann fallen sie eher in die Typen 1 (Lehre) oder 2 (Risiko) statt in die beiden Typen 3 (BHS) oder 4 (AHS) (ebd.: 97f).

Für jeden dieser Typen wurden typische Merkmale der **Selbstwirksamkeit und Persönlichkeit** identifiziert. Da sich diese teilweise stark zwischen den Typen unterscheiden, kann auf einen Einfluss hinsichtlich der Berufs- und Ausbildungswahl geschlossen werden. Dazu zählen etwa der Leistungsehrgeiz (bei Typ 1 „Lehre“ niedrig aber gesteigert, Typ 2 „Risiko“ konstant niedrig, Typ 3 „BHS“ hoch und weiter gesteigert, Typ 4 „AHS“ am höchsten und konstant entwickelt) und Arbeitsorientierung (bei Typ 1 „Lehre“ sehr hoch, Typ 3 „BHS“ eher gering, Typ 4 „AHS“ sehr gering). Ebenso zeigt sich eine Differenz bei den angegebenen Berufswahlmotiven. Für die Typen 1 (Lehre) und 2 (Risiko) ist das Motiv „Sicherheit“ (also schnell einen Arbeitsplatz zu finden und im Anschluss einen sicheren Job zu haben) deutlich wichtiger als das Motiv „Status und Prestige“. Beim Typ 3 (BHS) ist das Motiv „Status“ geringer ausgeprägt als beim Typ 4 (AHS), aber vor allem ist das Motiv „Sicherheit“ niedriger als bei den Typen 1 (Lehre) und 2 (Risiko). Für den Typ 4 (AHS) sind sozialer Aufstieg, ein hoher Bildungsabschluss und ein späterer Beruf mit hohem Ansehen zentral (ebd.: 74–85).

Die Untersuchung bestätigt außerdem, was den theoretischen Phasenmodellen (vgl. Seifert 1977, Super 1954) zugrunde liegt: Berufswünsche sind nicht stabil, sondern verändern sich im Zeitablauf. Die Jugendlichen wurden sechs Jahre lang kontinuierlich zu ihren Berufswünschen beziehungsweise Wunschberufen befragt. Während sich der Berufswunsch bei drei Viertel der Befragten geändert hat, geben nur ein Fünftel dieselben Berufswünsche in der ersten und letzten Befragung an. Für knapp die Hälfte änderte sich der Berufswunsch einmal, ein Drittel gab mehrmals neue Berufswünsche an, 10% präzisierten ihren Berufswunsch im Zeitablauf und 13% bewegten sich von einem konkreten Berufswunsch weg (ebd.: 66f).

2.3.2 Mädchen in technischen Berufen (2021)

Die nach wie vor deutlichen Unterschiede in der Berufswahl von Frauen und Männern in Österreich, insbesondere in der Lehre und dabei vor allem bei Mädchen in technischen Lehrberufen, waren Anlass für den Beitrag „**Mädchen in technischen Berufen**“ (Dornmayr et al. 2021). Darin werden zwar nur Einflüsse auf die Lehrberufswahl von Lehrlingen untersucht, dennoch finden sich bei der Suche nach einer Erklärung für den geringen Anteil an Mädchen in technischen Lehrberufen interessante Erkenntnisse.

Im Rahmen der Befragung zeigten sich eine Reihe von Faktoren, die das Interesse am jetzigen Lehrberuf geweckt/verstärkt haben. Die Mehrheit der Befragten hatte schon über längere Zeit Interesse, mitbedingt durch Familienmitglieder, die diesen Beruf ebenfalls ausüb(t)en, und durch Freund_innen, die sich ebenfalls dafür interessierten. Eine nennenswerte Gruppe wurde durch das Internet auf den jetzigen Lehrberuf aufmerksam und auch die Schule bzw. schulische Veranstaltungen sowie Berufsinformationszentren waren von Bedeutung für das Interesse. Besonders hervor sticht aber die herausragende Bedeutung echter, realer Erprobungsmöglichkeiten zum Wecken von Begeisterung und unmittelbarer praktischer Erfahrungen für die Berufswahl. Zum Beispiel hatten rund zwei Drittel der Befragten bereits Berufspraktische Tage in ihrem Lehrberuf absolviert (ebd.: 80). Eine andere Variante praktische Erfahrungen zu sammeln, die auch einen zentralen Aspekt der Analyse darstellt, sind in der Kindheit gemachte Erfahrungen.

Die häufig gemachten Kindheitserfahrungen sind Großteils geschlechterstereotyp verteilt. Bei den unterschiedlichen **Spielzeugen**, mit denen die befragten Lehrlinge in ihrer Kindheit häufig gespielt haben, zeigen sich eindeutige Unterschiede: Mädchen haben weitaus häufiger mit Puppen sowie mit Spielküchen/Kaufmannsläden o.ä. gespielt; Burschen weitaus häufiger mit

ferngesteuerten Fahr- bzw. Flugzeugen und häufiger mit Baustein-/Baukastenspielen sowie mit Handy-/Computer-/Videospielen. Lediglich bei den Karten-/Brettspielen gibt es eine ähnliche Verteilung (ebd.: 87). Eindeutige, wenn auch nicht ganz so stark ausgeprägte, geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich auch bei der **Mithilfe bei diversen Tätigkeiten von Erwachsenen** erkennen: Mädchen haben häufiger im Haushalt mitgeholfen und Burschen häufiger bei Reparaturen am Haus, Auto, Fahrrad, beim Aufbau von Möbeln, etc. sowie in der Werkstatt mitgeholfen. Eine nahezu idente Verteilung gibt es bei der Gartenarbeit und auch bei der Unterstützung von Verwandten/Bekannten in ihrem Betrieb, Geschäft, ihrer Landwirtschaft etc. gibt es keinen nennenswerten Unterschied (ebd.: 90). Ebenso gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei den **außerschulischen Aktivitäten**. Der stärkste Unterschied ist bei „Zeichnen, Basteln, Dinge herstellen oder reparieren“ zu verzeichnen, was Mädchen weitaus häufiger gemacht haben. Stärker männlich dominiert ist die Kategorie „Zeit am PC/Laptop verbringen“. Nur leicht männlich dominiert ist das „Eigenständige Fahren mit motorisierten 4-Rad-Fahrzeugen“ und kaum ein Unterschied ist bei „Sport und Spiel verbunden mit körperlicher Anstrengung“ zu verzeichnen (ebd.: 92).

Der Zusammenhang dieser Kindheitserfahrungen mit der späteren Berufswahl ist recht eindeutig beobachtbar. Lehrberufe im **Büro/Handel** werden überdurchschnittlich oft von Lehrlingen gewählt, die sich in ihrer Kindheit häufiger mit Handy-/Computer-/Videospielen beschäftigt haben. Sie werden hingegen überdurchschnittlich selten von Lehrlingen gewählt, die häufiger bei Reparaturen an Haus, Auto, Fahrrad, dem Aufbau von Möbeln etc. mitgeholfen haben, Verwandte/Bekannte in ihrem Betrieb, Geschäft, Landwirtschaft etc. unterstützt haben sowie mehr eigenständig mit motorisierten 4-Rad-Fahrzeugen gefahren sind (ebd.: 96). Lehrberufe im **Gastgewerbe** werden überdurchschnittlich oft von Lehrlingen gewählt, die häufiger mit Spielküche/Kaufmannsladen gespielt sowie mehr im Haushalt mitgeholfen haben. Sie werden hingegen überdurchschnittlich selten von Lehrlingen gewählt, die häufiger mit Bausteinen/Baukästen gespielt sowie mehr bei Reparaturen an Haus, Auto, Fahrrad etc. mitgeholfen haben (ebd.: 97). **Technische Lehrberufe** werden überdurchschnittlich oft von Lehrlingen gewählt, die häufiger mit Bausteinen/Baukästen gespielt sowie mehr bei Reparaturen an Haus, Auto, Fahrrad etc. mitgeholfen haben. Sie werden hingegen überdurchschnittlich selten von Lehrlingen gewählt, die häufiger mit Spielküche/ Kaufmannsladen gespielt sowie mehr im Haushalt mitgeholfen haben (ebd.: 98). **Bauberufe** werden überdurchschnittlich oft von Lehrlingen gewählt, die häufiger bei Reparaturen an Haus, Auto, Fahrrad etc. mitgeholfen haben. Sie werden hingegen überdurchschnittlich selten von Lehrlingen gewählt, die sich häufiger mit Handy-/Computer-/Videospielen beschäftigt haben (ebd.: 99). Im Rahmen der vorliegenden Studie lässt sich nicht sagen, inwieweit sich die Kindheitserfahrungen direkt auf die spätere Berufswahl auswirken, oder selbst durch bereits ausgeprägte Interessen beeinflusst waren (ebd.: 100).

Ein interessantes Nebenergebnis der vorliegenden Analyse ist der Erfolg beim Finden einer Lehrstelle im Wunschberuf. Für knapp die Hälfte der Befragten war es relativ leicht, eine solche zu finden, für ein weiteres Drittel ging es einigermaßen. Zirka 10% erlebten die Lehrstellensuche im Wunschberuf als sehr schwierig und zirka 10% gelang es gar nicht. Auffallend ist dabei die Geschlechterverteilung: Weiblichen Lehrlingen gelang es insgesamt öfter *nicht*, eine Lehrstelle im Wunschberuf zu finden. Insbesondere betraf dies jene, die zum Befragungszeitpunkt in technischen Lehrberufen oder Bauberufen ausgebildet wurden, während es männlichen Jugendlichen gerade in diesen Berufen besonders häufig gelang, eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf zu finden (ebd.: 83).

2.3.3 Berufswahlverhalten im Tourismussektor (2021)

Eine empirische Erhebung im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol (Mayerl/Lachmayr 2021) erwägt die Möglichkeit der **Deckung des Fachkräftemangels durch Ausbildung**. Dabei werden das Berufswahlverhalten und die Laufbahnentwicklung am Beispiel des Sektors Tourismus und Gastronomie untersucht (ebd.: 156).

Befragt werden junge Menschen, die sich im letzten Jahr ihrer Ausbildung in der Sekundarstufe II im Berufsbereich Tourismus/Gastronomie befinden. Dabei werden drei Ausbildungsformen einbezogen: (1) duale Ausbildung (Köch_innen, Hotelkaufleute, Hotel- und Gastgewerbeassistent_innen Restaurant-, Gastronomie- oder Systemgastronomiefachleute), (2) BMS (Hotelfachschule) und (3) BHS (Höhere Lehranstalt für Tourismus). Das bedeutet, dass Personen, die ihre Ausbildung abgebrochen haben, nicht berücksichtigt werden. Der Beitrag hat explorativen Charakter, da die Stichprobe aufgrund der geringen Fallzahl nicht repräsentativ ist (ebd.: 161).

Bei der primären Berufswahl wird zunächst die Wahl der aktuellen Ausbildung als **primäre Ausbildungspräferenz** betrachtet. Etwa 50% der Befragten geben retrospektiv an, sich in ihrer Wunschausbildung zu befinden; annähernd gleichmäßig über die Ausbildungstypen hinweg. Rund 20% hingegen absolvieren gerade eine Ausbildung, die nicht ihre Wunschausbildung darstellt. Die Autoren führen dies einerseits auf ein Allokationsproblem zwischen Angebot und Nachfrage nach beruflicher Ausbildung zurück, da häufig alternative Ausbildungen erwogen worden waren. Andererseits sehen sie Defizite im vorgelagerten beruflichen Orientierungsprozess, da nur 37% der Befragten angeben, sich vor der Berufswahl sehr gut informiert zu haben (ebd.: 162f).

Des Weiteren sind bei der primären Berufswahl die zentralen **Berufswahlmotive** von Interesse. Berufswahlmotive werden dabei im Anschluss an Heckhausen und Schulz (1995) als Ressourcen gesehen, „die zum Abgleich von Anforderungen beruflicher Tätigkeiten und individuellen Zielen in individuellen Abwägungsprozessen beitragen“ (ebd.: 163). Bei Betrachtung der retrospektiven Einschätzungen ist zu beachten, dass mittlerweile gemachte Erfahrungen diese beeinflusst haben könnten und dass solche Einschätzungen von individuellen Berufswahlmotiven immer im Kontext des komplexen Verhältnisses von individueller Motivation/Interessen und Umweltbedingungen bewertet werden müssen. Die Ergebnisse zeigen die zentrale Rolle arbeitsmarktbezogener Aspekte (z. B. großes Ausbildungsangebot, hohe Arbeitsplatzsicherheit, internationale Beschäftigungs-möglichkeiten) bei der Berufswahl von jungen Menschen in der Branche Tourismus/ Gastronomie. Der Fachkräftemangel selbst scheint zur Entscheidung für einen touristischen Beruf beizutragen, da er die Arbeitsmarktmacht zugunsten der verfügbaren Arbeitskräfte verschiebt (ebd.). Intrinsische Berufswahlmotive (z. B. spezifisches Interesse für die Tätigkeiten und Aufgaben in diesem Berufsbereich) werden hingegen weniger stark betont. Für die Mehrzahl der Befragten sind auch sozialkapitalbezogene Motive nicht ausschlaggebend; möglicherweise, weil nicht alle jungen Menschen Eltern, Verwandte und Freund_innen im Berufsfeld haben (ebd.: 165).

Schließlich werden die Effekte auf das **weitere berufliche Laufbahnverhalten** anhand des Plans, den Ausbildungsberuf nach dem Ende der Ausbildung auszuüben, analysiert. Personen in einer Lehrausbildung planen häufiger, den Ausbildungsberuf nach dem Ende der Ausbildung auszuüben, als BMHS-Schüler_innen. Allerdings beginnen diese im Anschluss

häufig eine weiterführende Ausbildung. Jedenfalls zeigt sich ein stark positiver und hoch signifikanter Zusammenhang zwischen der Realisierung des Wunschberufes und dem Berufsverbleib (ebd.: 169f).

2.3.4 Schulwegentscheidungen in Österreich (2021)

Der **Nationale Bildungsbericht 2021** beleuchtet unter anderem Schulwegentscheidungen als Indikatoren für institutionelle Strukturen und deren Funktionsweise. Schließlich haben diese Entscheidungen einen wesentlichen Einfluss auf zukünftige Bildungschancen und berufliche Karrieren. Dazu werden anhand von Daten der Schulstatistik sowie der Bildungsstandardüberprüfung verschiedene Einflussfaktoren auf Schulwegentscheidungen betrachtet und die Übergänge im Hinblick auf Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Schul- und Ausbildungswahlverhalten analysiert (Wimmer/Oberwimmer 2021: 251, 261).

Kinder mit deutscher **Alltagssprache** wechseln häufiger in die AHS-Unterstufe (41%) als jene mit nichtdeutscher Alltagssprache (Ö: 32%; NÖ: 26%). Beim Übertritt von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II beeinflusst der in der Sekundarstufe I besuchte Schultyp stark die Wahl der weiteren Ausbildung, während sich die Zahlen der Jugendlichen mit deutscher und nichtdeutscher Alltagssprache innerhalb desselben Schultyps nur marginal unterscheiden. Jugendliche mit deutscher (Ö: 62%; NÖ: 58%) und nichtdeutscher Alltagssprache (Ö: 64%; NÖ: 60%) wechseln annähernd gleich häufig von der AHS-Unterstufe in die AHS-Oberstufe. Größere Unterschiede gibt es beim Übertritt aus der Neuen Mittelschule (NMS) in die Sekundarstufe II. Jugendliche mit deutscher Alltagssprache treten häufiger in eine maturaführende Schule über (Ö: 46%; NÖ: 48%) als jene ohne deutsche Alltagssprache (Ö: 37%; NÖ: 44%). In Niederösterreich liegt dabei der Anteil an Jugendlichen mit nichtdeutscher Alltagssprache, die in eine BHS wechseln, (37%) über dem Österreichschnitt (30%) (ebd.: 261).

Akademikerkinder treten häufiger in eine AHS über. Beim Übertritt von der Volksschule in die Sekundarstufe I haben 50% (NÖ: 51%) der Schüler_innen, die planen in die AHS-Unterstufe zu wechseln, zumindest ein Elternteil mit tertiärem Abschluss, weitere 25% (NÖ: 24%) haben zumindest ein Elternteil mit Matura. Jene Schüler_innen, die planen in die NMS zu wechseln, haben zu 54% (NÖ: 55%) Eltern, deren höchster Bildungsabschluss eine mittlere Berufsbildung ist (BMS, Lehre). Beim Übertritt von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II haben 53% (NÖ: 52%) der Schüler_innen, die planen eine AHS-Oberstufe zu besuchen, zumindest ein Elternteil mit tertiärem Abschluss, weitere 25% (NÖ: 28%) haben zumindest ein Elternteil mit Matura. Jene Schüler_innen, die planen in eine PTS, BMS oder Lehrausbildung zu wechseln, haben jeweils zu rund 50% Eltern, deren höchster Bildungsabschluss eine mittlere Berufsbildung ist (BMS, Lehre) (ebd.: 261f).

Geschlechterspezifische Unterschiede bestehen vor allem für Schüler_innen der NMS. Beim Übertritt von der Volksschule in die Sekundarstufe I wechseln 40% der Mädchen und 36% der Burschen in die AHS-Unterstufe. Beim Übertritt von der AHS-Unterstufe in die Sekundarstufe II sind die geschlechterspezifischen Unterschiede gering. Mädchen verbleiben häufiger in der AHS (Ö: 68%; NÖ: 64%) als Burschen (Ö: 56%; NÖ: 51%). Jedoch entscheiden sich sowohl Mädchen (Ö: 97%; NÖ: 98%) als auch Burschen (Ö: 94%; NÖ: 96%) Großteils für eine maturaführende Schule. Beim Übertritt von der NMS in die Sekundarstufe II zeigen sich größere Differenzen. Mädchen wechseln häufiger in eine maturaführende Schule (Ö: 53%; NÖ: 57%) als Burschen (Ö: 36%; NÖ: 39%) und weitaus häufiger in eine AHS-Oberstufe (Ö:

12% vs. 6%; NÖ: 12% vs. 5%). Burschen wechseln hingegen deutlich häufiger an eine Polytechnische Schule (Ö: 31%; NÖ: 33%) als Mädchen (20%) (ebd.: 262).

Die Analyse zeigt generell eine horizontale **Geschlechtersegregation zwischen den Schultypen** (AHS, BS, BMS, BHS): 61% der rund 99.000 Schüler_innen der 10. Schulstufe in Österreich besuchen eine für ein bestimmtes Geschlecht typische Schulform, das heißt eine Schulform, wo der Anteil eines Geschlechts über 66,6% liegt (ebd.: 261, 265). Zwischen den unterschiedlichen Schulformen (innerhalb der Schultypen) ist die Segregation unterschiedlich ausgeprägt: Beim Schultyp AHS (mit 108 Schulformen) gibt es die geringste Segregation, da 66% (NÖ: 57%) der Schüler_innen geschlechtsausgewogene Schulformen besuchen. Die größte Segregation weist der Schultyp Berufsschule (BS; mit 300 Schulformen) auf. 56% (NÖ: 60%) der Berufsschüler_innen absolvieren eine geschlechtstypisch überwiegend männliche und 20% (NÖ: 21%) eine geschlechtstypisch überwiegend weibliche Lehrausbildung. Die Schultypen BMS (mit 73 Schulformen) und BHS (mit 144 Schulformen) zeigen eine etwas geringere Segregation mit 45% (NÖ: 37%) bzw. 33% (NÖ: 31%) in geschlechtsausgewogenen Schulformen. Allerdings gibt es bei den BMHS hohe Segregationstendenzen in den einzelnen Fachrichtungen: In technischen/gewerblichen BMHS besuchen 78% (NÖ: 82%) der Schüler_innen geschlechtstypisch überwiegend männliche Schulformen, in sozialberuflichen BMHS befinden sich 100% in geschlechtstypisch überwiegend weiblichen Schulformen, in wirtschaftsberuflichen BHMS absolvieren 94% (NÖ: 90%) geschlechtstypisch überwiegend weibliche Schulformen. Mit 95% der Schüler_innen in ausgeglichenen Schulformen ist die Segregation in kaufmännischen BMHS am geringsten (ebd.: 263f).

2.3.5 Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II (2014)

Die Studie „**Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich**“ (Schmid/Dornmayr/Gruber 2014) im Auftrag oberösterreichischer Stakeholder (Land OÖ, AMS OÖ, WKOÖ, IV OÖ) gibt Einblicke in die Bildungslaufbahn der Jugendlichen, die Hintergründe ihrer Bildungswahl am Übergang zur Sekundarstufe II sowie ihres Berufseinstiegs nach dem Ausbildungsende und in die Hintergründe und Kosten „falscher“ Bildungswahl und Drop-outs. Im Folgenden werden relevante Ergebnisse dargestellt.

Die **Bildungswahl am Übergang zur Sekundarstufe II** wurde im Rahmen einer stichprobenartige Primärerhebung untersucht. Dabei bewerteten 1.879 Jugendliche unter anderem den Einfluss diverser Faktoren auf ihre Entscheidung für eine konkrete Ausbildung (ebd.: 59, 207).

Die Befragten schreiben den Aspekten *Interesse*, *Ausbildungsschwerpunkt* und *künftige Arbeitsplatzchancen* den größten Einfluss zu. Daran anschließend werden die *Selbsteinschätzung, die jeweilige Ausbildung zu schaffen*, sowie das jeweils *erwartete Einkommen* genannt. Wenig Einfluss wird hingegen den Faktoren *Berufsorientierung in der Schule*, *Berufsberatung außerhalb der Schule*, *Elternwunsch* sowie *Meinung der Peergroup* zugeschrieben. Den geringsten Einfluss haben laut den Befragten die *gleiche Bildungs-/Schultypwahl wie Freund_innen/Geschwister*, die *vermutliche Ausbildungsdauer* sowie die *allfälligen Ausbildungskosten* (ebd.: 85f).

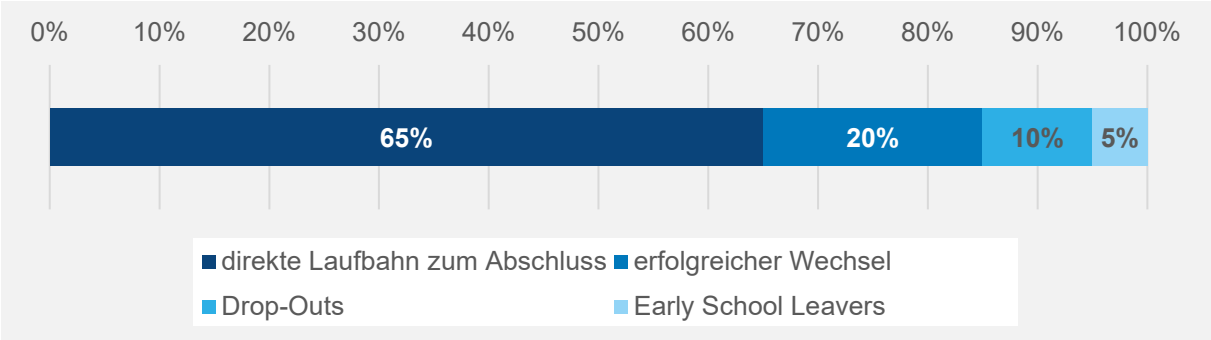
Bei der Differenzierung nach **Geschlecht** zeigen sich nur geringe Unterschiede. Für Mädchen sind der *Abschluss mit Matura* sowie ein *späterer Hochschulbesuch* wichtiger, hingegen ist das *erwartete Einkommen* für Burschen etwas wichtiger. Auffallend ist die relativ hohe Zustimmung zum Aspekt „wichtig, dass der Beruf/Schultyp zu mir als Frau/Mann passt“ (ebd.:

86f). Auch bei getrennter Betrachtung nach **Schultypen** in der Sekundarstufe I finden sich nur geringe Bedeutungsunterschiede. Jedoch legen Jugendliche, die von einer AHS-Unterstufe kommen, im Vergleich deutlich mehr Wert auf einen *Abschluss mit Matura* und die *Hochschulreife*. Außerdem spiegeln sich die hohen Übertrittsquoten der AHS-Langform in ihrer Bewertung des *Besuchs der AHS-Unterstufe* wider (ebd.: 87f). Ebenso zeigt die Analyse nach Schultypen in der Sekundarstufe II keine großen Abweichungen. Lediglich der *Erhalt der Lehrlingsentschädigung* stellt für Lehrlinge und PTS-Schüler_innen ein gewichtiges Motiv dar, ebenso wie die *Kombination aus Berufsausbildung und Matura* für BHS-Schüler_innen (ebd.: 88f). Zu guter Letzt gibt es auch bei der Trennung nach der **Bildung der Eltern** nur vergleichsweise geringe Unterschiede. Die deutlichsten Divergenzen bestehen bei den Motiven *Abschluss mit Matura*, *Hochschulreife* und *Erhalt der Lehrlingsentschädigung* (ebd.: 89).

Die **Schul-/Ausbildungswechsel sowie Bildungsabbrüche in der Sekundarstufe II** wurden anhand einer Auswertung von Daten der Schulstatistik sowie der Lehrlingsstatistik der WKÖ analysiert (ebd.: 53).

Der Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger_innen („Early School Leavers“) ist in Österreich relativ niedrig, schließlich treten etwa 95% der Jugendlichen nach Abschluss der Sekundarstufe I treten in die Sekundarstufe II über. Etwa 65% absolvieren eine „direkte Laufbahn zum Abschluss“ und 30% brechen den zuerst eingeschlagenen Ausbildungsweg vorzeitig ab. Während 20% eine neue Ausbildung beginnen und erfolgreich abschließen („erfolgreicher Wechsel“), wechseln 10% zwar ebenfalls (mindestens) einmal ihre Ausbildungsform, schließen aber schlussendlich keine Ausbildung ab („Drop-Outs“). Insgesamt erreichen also rund 15% eines Jahrganges keinen Abschluss der Sekundarstufe II (ebd.: 188). Zu beachten ist, dass es sich bei diesen „Bildungsabbrüchen“ langfristig eher um Unterbrechungen handelt. Schließlich werden viele Bildungsabschlüsse im Laufe des weiteren Lebens nachgeholt bzw. werden neue ergänzt (ebd.: 40).

Abbildung 2: Bildungslaufbahnen nach der 8. Schulstufe in OÖ



Quelle: Schmid/Dornmayr/Gruber 2014: 188 (eigene Darstellung)

Bei der **Verlustquote** zeigen die Daten für das Schuljahr 2011/12 beachtliche Unterschiede zwischen den Schultypen. Den geringsten Anteil an Jugendlichen, die in eine andere schulische Ausbildung wechseln oder die schulische Ausbildung gänzlich abbrechen, weist die AHS-Oberstufe auf (Ö: 27%; OÖ: 21%). Etwas größer ist die Verlustquoten in der BHS (Ö: 36%; OÖ: 35%), die höchsten Verluste hat jedoch die BMS zu verzeichnen (Ö: 51%; OÖ: 52%). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass das erste Schuljahr der BMS häufig als

Alternative zur PTS absolviert und danach eine Lehre begonnen wird (ebd.: 30f). Die Analyse nach Geschlecht zeigt, dass die Verlustquote bei den Burschen über alle Schultypen hinweg höher ist (AHS: 26%; BHS: 39%; BMS: 54%) als bei den Mädchen (AHS: 18%; BHS: 32%; BMS: 50%) (ebd.: 32). Besonders deutlich ist der Unterschied in der AHS. Bei Betrachtung nach der Alltagssprache ist die Verlustquote bei Jugendlichen mit nichtdeutscher Alltagssprache signifikant höher (AHS: 36%; BHS: 61%; BMS: 67%) als bei Jugendlichen mit deutscher Alltagssprache (AHS: 20%; BHS: 33%; BMS: 50%). In der BHS ist der Anteil sogar fast doppelt so hoch. Dabei ist zu bedenken, dass Jugendliche mit nichtdeutscher Alltagssprache in der Sekundarstufe II ohnehin schon unterrepräsentiert sind (ebd.: 33).

Im Allgemeinen machen die **Drop-outs** rund ein Drittel der Verlustquote aus, der Anteil schwankt jedoch nach Schultyp. Während die Verlustquote in der AHS-Oberstufe am geringsten ist, ist der Anteil an Drop-Outs hier am höchsten (Ö: 33%; OÖ: 25%). Etwas niedriger ist der Anteil der Drop-Outs in der BMS (Ö: 28%; OÖ: 25%), die geringste Rate findet sich in der BHS (Ö: 14%; OÖ: 20%) (ebd.: 35).

Mit zwei Dritteln erreichen die meisten Jugendlichen, die den zuerst eingeschlagenen Ausbildungsweg vorzeitig abbrechen, einen erfolgreichen Bildungsabschluss der Sekundarstufe II (**erfolgreicher Wechsel**). Daraus kann auf ein gewisses Maß an Offenheit und Flexibilität des Bildungssystems sowie an anhaltender Bildungsmotivation bei den wechselnden Jugendlichen geschlossen werden (ebd.: 123). In der Regel wird jedoch von höheren (AHS, BHS) in mittlere Schulformen (BMS) bzw. die Lehre gewechselt (rund 75% aller Wechsel). Zirka 15% der Wechsel erfolgen zwischen Ausbildungsformen desselben Qualifikationsniveaus (z. B. zwischen AHS und BHS) und als „Upgrade“ (z. B. von BMS in BHS) können nur knapp 10% eingestuft werden. Die Autoren interpretieren diese Wechselstruktur als „Ergebnis der impliziten Logik sowie des pädagogischen Alltags im österreichischen Bildungssystem, das traditionell Schwierigkeiten/Probleme individualisiert und als Schülerversagen und nicht als Schulversagen begreift“ (ebd.: 123). Ein Unterschied zeigt sich zudem zwischen den Schultypen. So wechseln rund 30% der Abbrecher_innen einer AHS in eine BHS oder andere AHS (OÖ: 28%) und nur 5% in eine BMS (OÖ: 4%). Bei den Abbrecher_innen einer BHS wechseln hingegen nur 11% in eine AHS oder andere BHS (OÖ: 8%) und 23% in eine BMS (OÖ: 20%) (ebd.: 35).

In diesen Zahlen lässt sich die überproportional hohe Bedeutung der Lehrlingsausbildung in Oberösterreich wiederfinden. Sowohl der Anteil an Drop-Outs je Schultyp als auch jener an Wechseln in eine andere vollzeit-schulische Ausbildung aus unterschiedlichen Schultypen sind in Oberösterreich niedriger als im Österreichschnitt. Dafür ist der Anteil jener Personen, die in eine Lehrausbildung wechseln in Oberösterreich höher (AHS: 40%; BHS: 56%; BMS: 65%) als in Österreich insgesamt (AHS: 29%; BHS: 44%; BMS: 57%) (ebd.: 35).

Die direkte Vergleichbarkeit ist aufgrund der vorhandenen Daten zwar nicht gegeben, dennoch liegt die Verlustquote bei der **dualen Ausbildung** 2011 (Ö: 17%; OÖ: 12%) deutlich unter jenen der vollzeit-schulischen Ausbildungen (ebd.: 37). Dabei ist der Anteil der Abbrecher_innen unter weiblichen Lehrlingen leicht höher (OÖ: 12%) als bei männlichen (OÖ: 11%). Lehrlinge mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft brechen wesentlich häufiger eine Lehrausbildung ab (OÖ: 25%) als Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (OÖ: 11%) (ebd.: 39).

Erklärt werden können das Ausmaß und die typischen Verlaufsformen des Ausbildungswechsels und Schulabbruchs in Österreich unter anderem durch Systemaspekte.

Eine Vielzahl an Wechseln und Abbrüchen kann auf die **Struktur der Schnittstelle zwischen Sekundarstufe I und weiterführender Sekundarstufe II** zurückgeführt werden. Das Ende der 9. Schulstufe ist auch der Zeitpunkt, an dem die meisten Wechsel erfolgen. Die Sekundarstufe I endet mit der 8. Schulstufe, der Einstieg in eine Lehrausbildung ist aber erst ab der 10. Schulstufe möglich. Daher muss in der Regel ein Schuljahr „überbrückt" werden. Dafür wurde die Polytechnische Schule als Brücke „konstruiert", die zudem relevante Vorqualifizierungen für die spätere Lehrausbildung vermitteln soll. Allerdings zeigen die realen Bildungswege der Lehranfänger_innen, dass nur mehr rund 40% diesen Weg wählen. Der Großteil der Lehranfänger_innen „umgeht" die PTS und besucht die erste Klasse einer BHS oder vor allem BMS.

Ein weiterer Systemaspekt liegt in der **grundlegenden Ausrichtung der qualifikationsorientierten Sekundarstufe II**. Rund 80% eines Altersjahrgangs durchlaufen eine berufliche Erstausbildung (BMHS, Lehre). Die Sekundarstufe II ist also durch ein hohes Maß an (voll-)beruflicher Qualifizierung geprägt, was notwendigerweise zu einer Vielzahl an inhaltlich und fachspezifisch differenzierten Ausbildungswegen und -formen führt. Das wiederum ist mit Herausforderungen hinsichtlich Information und Transparenz bei der Schul-/Lehrberufswahl verbunden. Zudem impliziert die Struktur der drei Segmente der beruflichen Erstausbildung – BMS und Lehrausbildung schließen ohne und BHS mit Hochschulreife ab – eine vertikale Hierarchisierung und unterschiedliche soziale Attraktivität.

Die Autoren sehen ein gewisses Maß an Ausbildungsabbrüchen somit als „systemisch angelegt" (ebd.: 96, 123, 189).

Die Untersuchung zeigt zudem, dass Schul-/Ausbildungswahl, Bildungslaufbahn und Bildungserfolg **stark vom „Zufall" geprägt** sind. Ob Jugendliche eine begonnene Ausbildung der Sekundarstufe II erfolgreich abschließen, in eine andere Ausbildung wechseln (und diese dann erfolgreich abschließen) oder die Bildungslaufbahn beenden, ist zufällig. So könnte beispielsweise erwartet werden, dass Drop-Outs ein höheres Maß an Schwierigkeiten/Problemen während der Schul-/Lehrzeit angeben, dass sie stärker überfordert waren oder dass sie weniger motivationale Unterstützung durch Familie und Peers erhalten haben. Die Bildungsbiografien der Gruppen „direkte Laufbahn zum Abschluss", „erfolgreicher Wechsel" und Drop-Outs zeigen aber nur unwesentliche bzw. keine systematischen/strukturellen Unterschiede. Betrachtet wurden dabei potenzielle Einflussfaktoren wie das Ausmaß und Formen schulischer sowie eigeninitiativer Berufsorientierung (am Ende der Sekundarstufe I), der Informationsgrad über Bildungsmöglichkeiten, der elterliche Einfluss auf die Bildungswahl, die Struktur und das Ausmaß von Schwierigkeiten/Problemen während der Schul-/Lehrzeit sowie die Unterstützung durch Familie, Bekannte und Peers (im Sinne von Motivation, Lernunterstützung usw.). Unterschiede zeigen sich lediglich bei den Early School Leavers, die ihre Bildungslaufbahn nach Ende der Pflichtschule nicht mehr fortsetzen. Sie liegen vor allem in einem etwas geringeren grundsätzlichen Interesse am Thema und einer geringeren Unterstützung durch Eltern/Bekannte bei der Bildungswahl (ebd.: 122f).

3 Qualitative Interviews

Im Juni und Juli 2024 wurden qualitative Interviews mit vier Expert_innen aus dem Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung geführt wurden. Bei der Auswahl der Interviewpartner_innen wurde auf die Ausgewogenheit und Vielfalt der Perspektiven geachtet: Darunter sind eine Lehrkraft mit langjähriger Erfahrung in der Berufsorientierung an einer Mittelschule (MS) sowie Bildungs- und Berufsberater_innen aus dem AMS und anderen Einrichtungen. Es folgen nun thematisch gegliederte Highlights aus den Gesprächen mit den Expert_innen.

3.1 Geschlechterstereotype und soziales Umfeld

In den Interviews wurde durchwegs betont, dass die Bildungs- und Berufswahl in Niederösterreich weiterhin mitunter stark von Geschlechterstereotypen und traditionellen Berufsvorbildern geprägt ist. Die zunehmende Unübersichtlichkeit und Komplexität der Berufswelt führe bei vielen Menschen zu Überforderung, traditionelle Berufswege seien für diese dann greifbarer und sichtbarer. Bezüglich der eigenen Leistungen verorten die Befragten teilweise auch einen tendenziellen Unterschied: Mädchen hätten oft bessere Schulnoten und mehr Leistungsbereitschaft, würden ihre eigenen Kompetenzen allerdings insgesamt geringer einschätzen und sich aufgrund dessen bestimmte Ausbildungs- und Berufswege nicht zutrauen, etwa in technischen Berufen und in der IT.

Die Bildungsaspirationen von Eltern für die eigenen Kinder sind in Niederösterreich laut Interviewaussagen sehr hoch. Häufig würden die Eltern mit einem genauen Plan in die Beratung kommen. Besonders unter Migrant_innen mit niedrigerem Bildungsabschluss sei das festzustellen. Migrant_innen hätten außerdem oft ein falsches oder mangelndes Verständnis des Bildungssystems in Österreich. So würden schulische Ausbildungen für die eigenen Kinder häufig als grundsätzlich bessere Wahl eingestuft werden und eine Lehrausbildung kategorisch abgelehnt werden. Soziale Milieus und kulturelle Communities haben laut Expert_innen ebenso einen großen Einfluss auf die Bildungs- und Berufswahl der Kinder und Jugendlichen. Kulturelle und religiöse Hintergründe seien manchmal ein Hindernis, um Ausbildungen und Berufe an einem Ort, entfernt vom Wohnort, zu starten, etwa wenn damit Übernachtungen in Unterkünften wie Internaten verbunden wären. Auch die Peer Group habe großen Einfluss auf die erste Bildungs- und Berufswahl: Kinder und Jugendliche würden oft vor allem daran interessiert sein, den gleichen Ausbildungsweg zu beschreiten wie ihre Schulfreund_innen. Unter Erwachsenen nehmen Freund_innen, Bekannte und Familienangehörige oft eine Vorbildfunktion für eine berufliche Umorientierung ein.

3.2 regionale Unterschiede und Stabilität von Karrieren

Zwei Interviewpartner_innen haben skizziert, wie sich die Regionen ungefähr klassifizieren lassen: Regionen in der Nähe der Weststrecke in Niederösterreich würden über eine deutlich bessere Infrastruktur verfügen, über mehr Schul- und Bildungsangebote und eine größere Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten. In Städten wie St. Pölten würden schulische Ausbildungen der Lehrausbildung häufiger vorgezogen werden. In ländlicheren Gebieten weiter nördlich und südlich dieser Regionen seien die Möglichkeiten für Ausbildung und Beruf alleine auf Grund geografischer Gesichtspunkte eingeschränkter. Das würde auch für Erwachsene im zweiten Bildungsweg eine Hürde darstellen: Bildungsstätten, Arbeitsplätze

sowie der eigene Wohnort seien in manchen Regionen mit öffentlichen Verkehrsmitteln schwer erreichbar. In solchen ländlicheren Regionen sei auch für Kinder und Jugendliche die Auswahl an Ausbildungen geringer, häufiger würde hier eine Lehrausbildung gewählt werden. Generell hätte die Lehrausbildung hier ein deutlich höheres Ansehen als in Städten wie St. Pölten, Krems oder Wiener Neustadt. Auch Betriebe im regionalen Umfeld hätten aufgrund der beschränkten Jobangebote einen höheren Stellenwert und deren berufliche Angebote würden die Karrieren der Menschen stärker beeinflussen. Außerdem ist die Pendelbereitschaft laut Interviewpartner_innen insgesamt etwas gesunken.

Die Rolle von traditionellen und sozialen Medien wurden von Interviewpartner_innen durchaus groß eingeschätzt, besonders unter Kindern und Jugendlichen. TV-Sendungen und Serien bieten Inspiration für Berufe, Influencer würden als Rollenvorbild fungieren. Auch Medienkampagnen und Berichte zu Themen in der Arbeitswelt und am Arbeitsmarkt würden häufig von Erwachsenen in der Beratung aufgegriffen, etwa dazu, in welchen Bereichen ein Fachkräftebedarf besteht. Die Resonanz für Kampagnen zu gefragten Berufen sei in Niederösterreich laut befragter Expert_innen durchaus groß, sei aber davon abhängig, ob diese für die Zielgruppen adäquat gestaltet und umgesetzt werden.

Brüchige Berufskarrieren und Jobwechsel seien in Niederösterreich zur Normalität geworden, auch wenn es weiterhin Personen gibt, die sehr lange bei einem Unternehmen tätig sind. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Karenz sei häufig der Anlass für einen Reflexionsprozess der eigenen Karriere und damit oft auch für einen beruflichen Umstieg. Ein weiterer Grund für den Wechsel des Jobs oder gar der Branche sind laut in der Beratung tätigen Expert_innen zunehmend auch psychische und physische Belastungen, die eine Fortsetzung des aktuellen Jobs erschweren oder verunmöglichen würden.

4 Fokusgruppe

Am 26. September 2024 wurde eine Fokusgruppe mit neun Expert_innen aus dem Bereich Bildungs- und Berufsorientierung im AMS BerufsInfoZentrum (BIZ) in Hollabrunn durchgeführt.

4.1 Ablauf und Methodik

Bei der Auswahl der Teilnehmer_innen wurde wie bereits bei den Interviews auf die Ausgewogenheit und Vielfalt der Perspektiven geachtet: Jeweils eine Lehrkraft aus einer Mittelschule (MS) und einer Polytechnischen Schule (PTS) sowie Berater_innen aus verschiedenen BIZ-Standorten des AMS Niederösterreich und aus anderen Beratungseinrichtungen aus dem Bundesland.

In der Fokusgruppe haben die Teilnehmer_innen nach einer kurzen Projektvorstellung und einer interaktiven Vorstellrunde in drei Kleingruppen die aus ihrer Sicht wichtigsten Einflussfaktoren für die Bildungs- und Berufswahl in Niederösterreich herausgearbeitet und im Anschluss im Plenum präsentiert. Abschließend wurden die genannten Faktoren und auch von der Moderation gezielte Fragen in der Runde diskutiert. Im Folgenden finden sich zentrale Ergebnisse der Kleingruppenarbeiten und Diskussionen mit den Expert_innen wieder.

4.2 traditionelle Rollenbilder und Mobilität

Generell wurde in der Expert_innenrunde festgehalten, dass Geschlechterstereotype einen erheblichen Einfluss auf die Ausbildungs- und Berufswahl von Menschen in Niederösterreich hätten. Es herrschen immer noch traditionelle Rollenbilder vor und dementsprechend werden geschlechterstereotype Ausbildungen bzw. Berufe gewählt. Die Bildungs- und Berufsberatung bzw. Berufsorientierung versucht hier laut der Expert_innen zwar gegenzusteuern, die Nachhaltigkeit von genderuntypischen Berufswahlen sei jedoch unklar. Erfahrungsgemäß landen Frauen, die sich für einen traditionell nicht-weiblichen Beruf entschieden haben, nach der Elternkarenz oft doch wieder in traditionell weiblichen Berufen, beispielsweise aufgrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die tendenzielle Abkehr und Diversifizierung von Familienmodellen (z. B. Patchwork-Familien, gleichgeschlechtliche Eltern, Alleinerziehende) und Familienbildern führt laut Expert_innen teilweise auch dazu, mehr Offenheit für neue, nicht vorgezeichnete berufliche Wege zu entwickeln.

Ein Aspekt, der in der Fokusgruppe erwähnt wurde, war jener der Mobilität: Junge Menschen hätten teilweise einen eingeschränkten Zugang zu Lehrstellen, da sie häufiger als früher keinen Führerschein oder Moped besitzen würden und sich die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln in Niederösterreich oft schwierig gestalten würde.

Die jeweilige Region, in der Menschen in Niederösterreich wohnen, spielt laut Expert_innen eine bedeutende Rolle in der Berufswahl. Ob sich Schüler_innen etwa nach der Sekundarstufe I für eine weiterführende Schule oder eine betriebliche Lehrausbildung entschieden, hängt laut Expert_innen von verschiedenen Faktoren ab. Neben dem sozialen Umfeld spielt hier vor allem auch das unmittelbare regionale Angebot an Schulen eine erhebliche Rolle. In Städten wie Hollabrunn gibt es ein umfassendes Schulangebot und hier würden schulische Laufbahnen mitunter alleine aus diesem Grund einer Lehrausbildung vorgezogen werden. Aufgrund der geringen Zahl an Großbetriebe gäbe es in Niederösterreich Lehrstellen vor allem

in Klein- und Mittelbetrieben. Betriebe in Wien seien für sie oft interessanter, allerdings habe Wien bei Eltern in Niederösterreich aufgrund negativer medialer Berichte manchmal ein schlechtes Image, wodurch diese häufig eine Wiener Lehrstelle für ihre Kinder ablehnen würden. In Oberösterreich würden große (Industrie-)Betriebe viele Benefits, eine Vielfalt an Tätigkeiten sowie gute berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Jugendliche bieten, wenn diese eine Lehre im Betrieb beginnen. Solche Möglichkeiten hätten die vielen meist kleineren Betrieb in Niederösterreich nicht.

4.3 soziales Umfeld und Image von Berufen

Der Einfluss von Familie und besonders jener der Eltern auf die Berufswahl der Jugendlichen wurde von allen Teilnehmer_innen hervorgehoben und vollzieht sich auf verschiedenen Ebenen:

- **finanzielle Situation**: Kann es sich die Familie leisten, dass das Kind/die Kinder eine weiterführende Schule besucht/en und nichts zum Familieneinkommen beitragen?
- **Bildungsgrad der Eltern**: Können die Kinder ausbrechen, wenn der Bildungsgrad der Eltern niedrig ist? Gelingt ab und zu aber selten. Beispielstory: Der Großvater war Tischler, der Vater war Tischler, dann wird der Sohn auch Tischler werden sollen. Bzw. die Tochter dann Frisörin, weil die Mutter das gemacht hat, bevor sie daheim geblieben ist.
- **Familienstruktur**: Die klassische Familienstruktur wird weniger, andere Formen (zwei Mamas, Alleinerziehende, Patchwork-Familien) nehmen zu.
- **Netzwerke**: Bei all dem spielt es auch eine Rolle, welche Netzwerke junge Menschen haben – „nur“ die Familie oder auch andere.
- **Rollenbilder**

Der Freundeskreis ist laut Expert_innen ein großer Faktor und Weichensteller für den Ausbildungs- und Berufsweg von Kindern und Jugendlichen in Niederösterreich. Das betrifft nicht nur unmittelbare persönliche Kontakte, sondern auch jene, die über Social Media oder Gaming hergestellt werden. Freund_innen und Bekannte würden mit ihren Ausbildungs- und Berufsentscheidungen großen Einfluss auf die eigene Wahl haben.

Vorbildwirkung für die Bildungs- und Berufswahl hätten nicht nur Familienmitglieder und Freund_innen, sondern auch Lehrkräfte: Bei den Lehrkräften gehe es darum, wie sie das Thema angehen würden, ob sie dafür brennen oder nicht. Da immer mehr Lehrkräfte aus den BO-Lehrgängen kommen würden, funktioniere das zunehmend besser.

Viele Kinder und Jugendliche hätten häufig falsche Vorstellungen von Berufsbildern, etwa wenn diese mit eigenen Interessen und Hobbies verknüpft sind. Beispielsweise sagen viele Kinder und Jugendliche, dass sie etwas mit Tieren machen möchten. Dass Tierärzt_innen vor allem mit kranken oder verletzten Tieren zu tun haben, sei vielen dabei zum Beispiel nicht bewusst. Das Image eines Berufsbilds sei der in der Ausbildungs- und Berufswahl generell ein laufendes Thema, meist auch in Kombination mit der Entlohnung, nach der Jugendliche gerne fragen würden.

Welches Image etwa die Lehrausbildung habe, sei von der Ursprungsfamilie und vom sozialen Umfeld der Menschen abhängig. Das Image der Lehrlingsausbildung sei jedenfalls insgesamt ausbaufähig. Beim Vergleich der Einstiegsgehälter von Lehrlingen und BHS-Absolvent_innen

seien viele Eltern über die oft besseren Einkommensmöglichkeiten in Lehrberufen überrascht. Festgehalten wurde auch die Zunahme an Lehrstelleninseraten, die bevorzugt nach Schulabbrecher_innen suchen.

4.4 Entscheidungszeitpunkt und Migrationshintergrund

Da Entscheidungen in der Bildungs- und Berufswahl in Österreich sehr früh getroffen werden, ist der eingeschlagene Weg oft nicht der nachhaltigste. Häufig würden sich Menschen im Erwachsenenalter umorientieren, weil sie ihre Entscheidung zu früh getroffen hatten oder weil einzelne Entscheidungsfaktoren zu dominant waren. „Endlich einen Job mit Sinn“ oder „etwas mit den Händen machen“ („möchte am Ende des Tages sehen, was ich eigentlich gemacht habe“) bekommen die Bildungs- und Berufsberater_innen dann häufig zu hören.

Mit der frühen Entscheidung hänge auch zusammen, dass es immer mehr flexible und instabile Laufbahnen gäbe. In Beratungsgesprächen gehe es oft darum, Druck und Stress aus großen Entscheidungen herauszunehmen, ganz nach dem Motto: „Du musst jetzt nicht den richtigen Beruf deines Lebens finden, der die nächsten 50 Jahre Bestand hat.“

Beim Eltern-Familien-Thema kommt es auch auf die Region und Stadt sowie den Migrationshintergrund an. In St. Pölten gäbe es mitunter die Situation, dass sich Männer beruflich nur von Männern und nicht von Frauen beraten lassen würden. Je nach Region gibt es einen unterschiedlichen Migrationsanteil bzw. je nachdem, ob es sich um ein Ballungszentrum wie Traisen oder Baden handelt oder nicht. Eine ähnliche Situation erleben die Berater_innen auch in den Schulen. Unklar sei hier auch, wie die Mütter dazu stehen, da diese sich in Beratungsgesprächen häufig nicht äußern würden. Wenn in einem Gespräch etwa der Wunsch nach einer Ausbildung im Tourismus aufkommt, käme vom Vater oft ein „Nein“ und damit sei diese Option vom Tisch.

4.5 Angebote der Berufsinformation

In der Einzelberatungen in BIZen können Bildungs- und Berufsberater_innen laut Teilnehmer_innen deutlich mehr Unterstützung geben als in Gruppenberatungen. Die Expert_innen der Fokusgruppe meinen, dass es viele qualitativ wertvolle Angebote im Bereich der Bildungs- und Berufsinformation in Niederösterreich gäbe, teilweise seien diese den Menschen aber gar nicht bekannt. Als Bildungs- und Berufsberater_in sei es außerdem oft schwierig, das richtige Tool für die entsprechende Person zu finden. Schließlich sollte dann auch noch auf Aspekte wie einen Methodenmix bei der Informationssuche (Informationstexte, -videos etc.) geachtet werden. Gegen Ende der Fokusgruppe wurde an die Teilnehmer_innen die Frage gestellt, welche Angebote und Kampagnen sie für die Bildungs- und Berufswahl empfehlen würde bzw. wo es Verbesserungsbedarf gäbe. Als Antwort wurden hier neben klassischen Beratungsangeboten auch zielgruppenorientierte Kampagnen und die Präsenz auf Social Media genannt. Das Thema Berufsorientierung sollte auf Plattformen wie TikTok, Instagramm und Facebook gespielt werden.

Diskutiert wurde auch über die Rolle der Künstlichen Intelligenz (KI) in der Berufsinformation: Aktuell ist sie laut Expert_innen noch weit davon entfernt, die Tätigkeit Bildungs- und Berufsberater_innen zu ersetzen. Vielmehr sei es ein Problem, dass Kinder und Jugendliche „alles“ glauben würden, was ihnen der Chatbot sagt. An dieser Stelle wurde der Vorschlag

geäußert, dass beispielsweise der AMS-Berufsinfomat häufiger einen Hinweis à la „Kommen Sie doch zur Beratung ins BerufsInfoZentrum“ ausgeben sollte. Vor allem für jene Jugendlichen, die ihre Freizeit zu einem gewichtigen Teil am Computer verbringen würden.

Im Zuge der Diskussion zu Angeboten und Nachfrage der Berufsinformation wurde weiters die Idee eines jährlichen Karrierechecks von der Erstberufswahl bis in die Nachberufsphase erwähnt: So wie man jährlich zu Zahnärzt_innen geht, sollte sich eine Art Karrierecheck etablieren, um zu schauen, was es im Berufsfeld Neues gibt, welche Weiterbildungen gemacht werden könnten und ob eine berufliche Veränderung oder gar Umorientierung sinnvoll wäre.

5 Quantitative Befragung

Im letzten Forschungsmodul wurde eine quantitative Befragung mit Menschen in Niederösterreich zu ihren Erfahrungen und Sichtweisen der eigenen Ausbildungs- und Berufswahl durchführt.

5.1 Methodik

Befragt wurde hierbei eine repräsentative Stichprobe von 1.003 Jugendlichen und Erwachsenen im Alter von 16 bis 50 Jahren aus Niederösterreich nach den Quoten Alter, Geschlecht und Bildung. Den Fragebogen für die Online-Befragung hat der Auftraggeber ibw erstellt. Die Feldarbeit der Online-Befragung und Auswahl der Stichprobe erfolgte dabei über externe Partnerinstitute: Die Hälfte der Strichprobe über den Austrian Online Pool (AOP) von Integral, die andere Hälfte in Kooperation mit Talk Online. [1] Für die Auswertung der Befragungsdaten wurden deskriptive Statistiken erstellt und statistische Kennzahlen wie Häufigkeiten berechnet und aufbereitet, und zwar mit dem Statistikprogramm SPSS. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse nun in Form von kommentierten Grafiken und Diagrammen dargestellt.

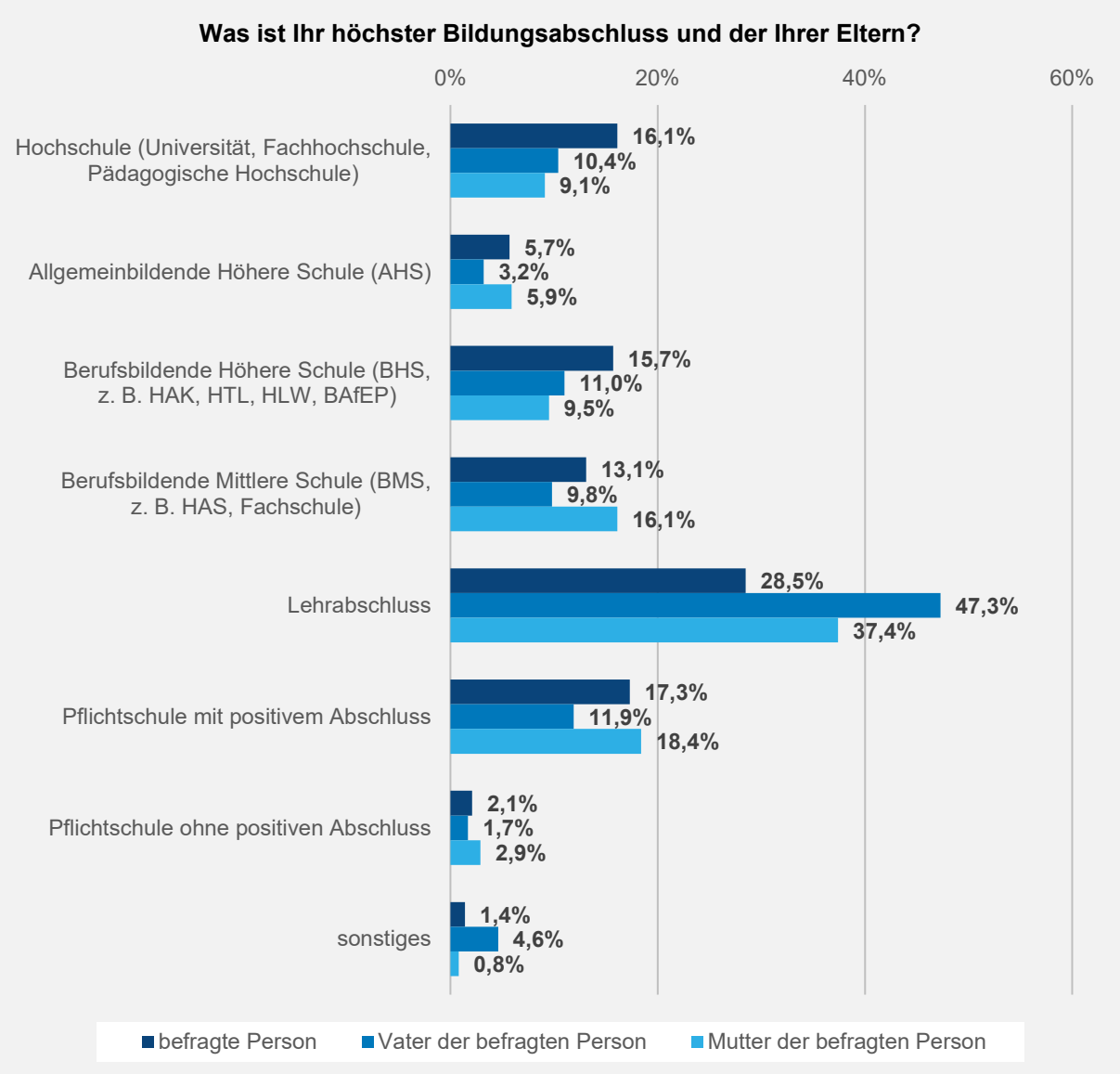
Bei einigen Fragebatterien, die mehrere Items oder Antwortmöglichkeiten umfassen, wurden die Antworten (Items) im Zuge der Online-Erhebung durch Item-Rotation per Zufall angeordnet. Damit wird bei vielen Antwortmöglichkeiten vermieden, dass die oben gereihten Antwortmöglichkeiten anders bzw. häufiger gewählt werden. Die Item-Rotation kommt also letztlich der Güte der erhobenen Daten zugute.

[1] https://www.integral.co.at/erhebungsmethoden/onlinebefragungen

5.2 Einflussfaktoren der Ausbildungswahl

Im Folgenden finden sich die höchsten Bildungsabschlüsse der Befragten, ihrer Väter und Mütter. Dabei zeigt sich, dass der Anteil an Hochschulabsolvent_innen unter den Befragten (16,1 %) im Generationenvergleich mit den eigenen Eltern (Vater: 10,4%; Mutter: 9,1%) höher liegt, ähnlich wie jener bei den Absolvent_innen berufsbildender Schulen (15,7%; Vater: 11,0%; Mutter: 9,5%). Auf der anderen Seite fällt der Anteil der Befragten an Lehrabsolvent_innen (28,5%) gegenüber dem der Väter (47,3%) und Mütter (37,4%) deutlich geringer aus.

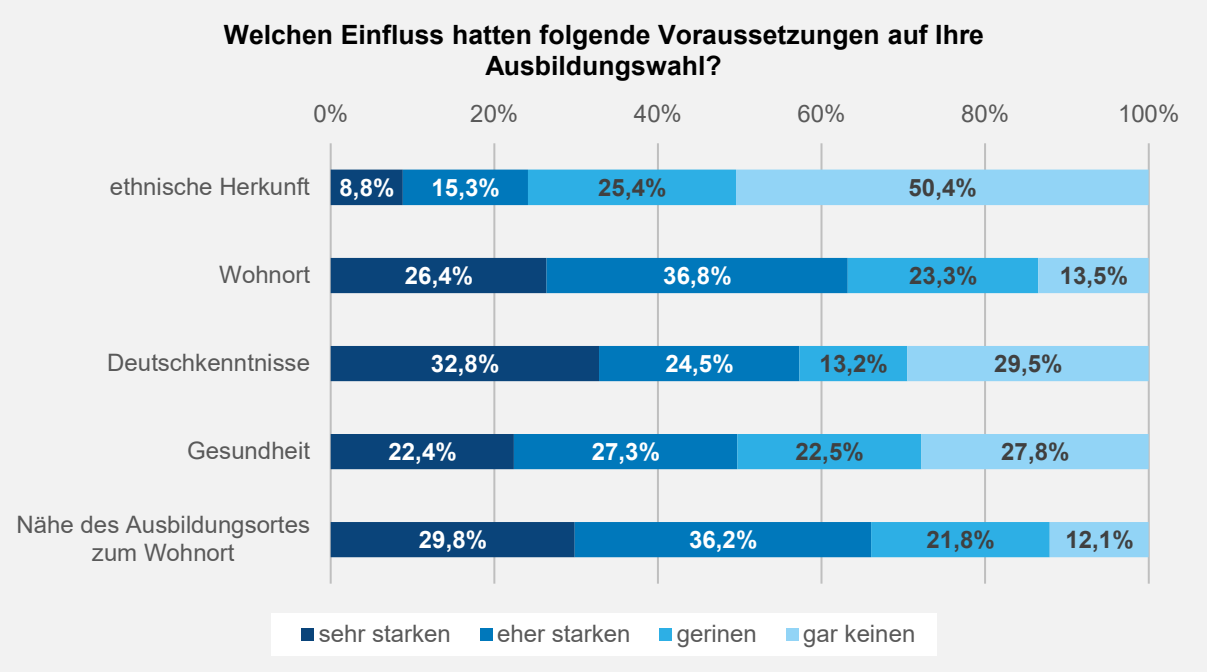
Abbildung 3: Bildungsabschlüsse



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Bei den Voraussetzungen ihrer ersten Ausbildungswahl schätzen die Befragten den Einfluss der ethnischen Herkunft schwach ein: 25,4% sehen einen geringen, 50,4% gar keinen. Höher schätzen sie die Rolle der Nähe des Ausbildungsortes zum Wohnort (29,8% sehr starker Einfluss, 36,2% eher starker) sowie des Wohnortes selbst (26,4% sehr starker Einfluss, 36,8% eher stark) ein.

Abbildung 4: Voraussetzungen der Ausbildungswahl

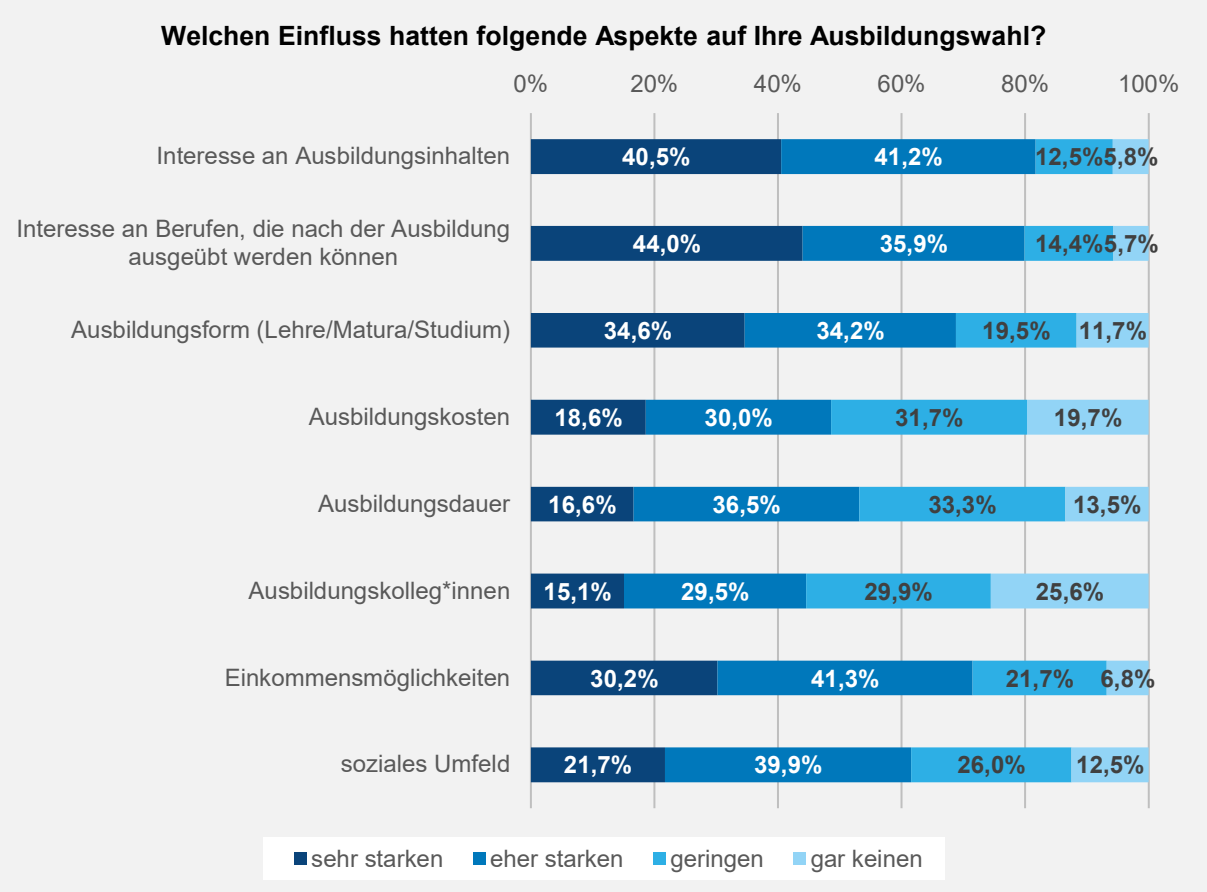


Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Unter den stärker ausbildungsbezogenen Einflussfaktoren nehmen vor allem das Interesse an Ausbildungsinhalten (sehr starker Einfluss 40,5%, eher starker 41,2%), das Interesse an Berufen, die nach der Ausbildung ausgeübt werden können (sehr starker Einfluss 44,0%, eher starker 35,9%) sowie die Einkommensmöglichkeiten (sehr starker Einfluss 30,2%, eher starker 41,3%) die größte Bedeutung für die Befragten ein. Deutlich geringer schätzen die Befragten den Einfluss von Ausbildungskosten (sehr starker Einfluss 16,6%, eher stark 36,5%), Ausbildungskolleg_innen (sehr starker Einfluss 15,1%, eher starker 29,5%) und Ausbildungsdauer (sehr starker Einfluss 18,6%, eher starker 30,0%) ein.

Abbildung 5: Einflussfaktoren der Ausbildungswahl

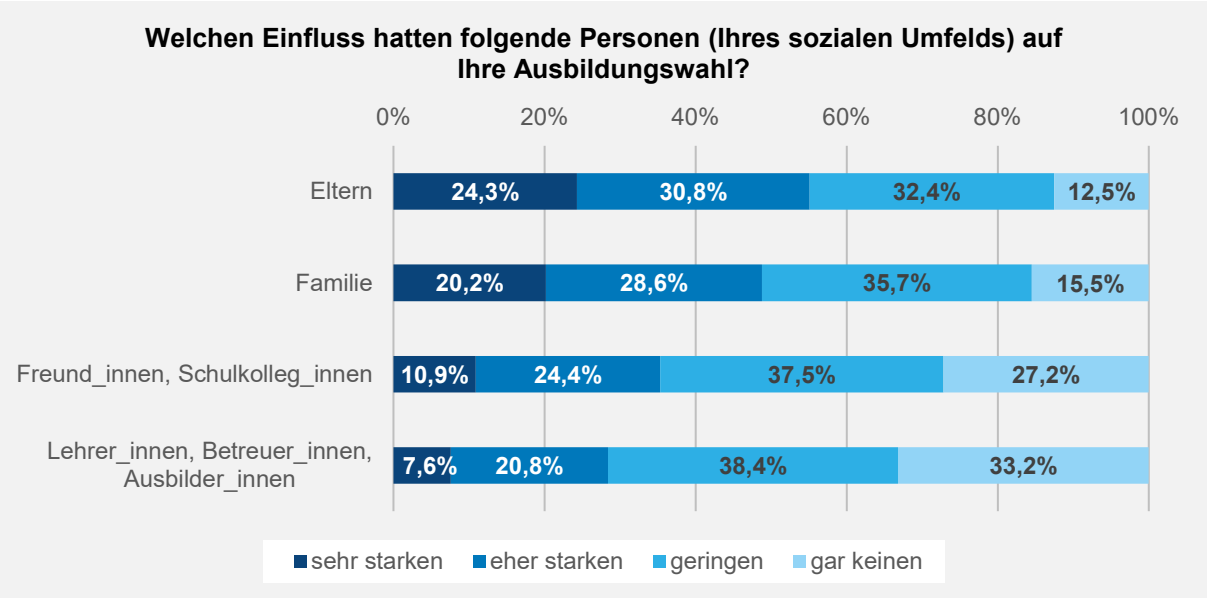


Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Zur Rolle von Personen aus dem sozialen Umfeld auf die Ausbildungswahl wird neben dem Einfluss von Lehrer_innen, Betreuer_innen und Ausbilder_innen (sehr stark 7,6%, eher stark 20,8%) auch der Einfluss von Freund_innen und Schulkolleg_innen verhältnismäßig gering eingeschätzt (sehr starker Einfluss 10,9%, eher starker 24,4%). 55,1% der Befragten dagegen schätzen den Einfluss der Eltern sehr oder eher stark ein, 48,8% den der gesamten Familie und damit deutlich höher als jenen der vorher genannten Personengruppen.

Abbildung 6: Einfluss des sozialen Umfelds auf die Ausbildungswahl

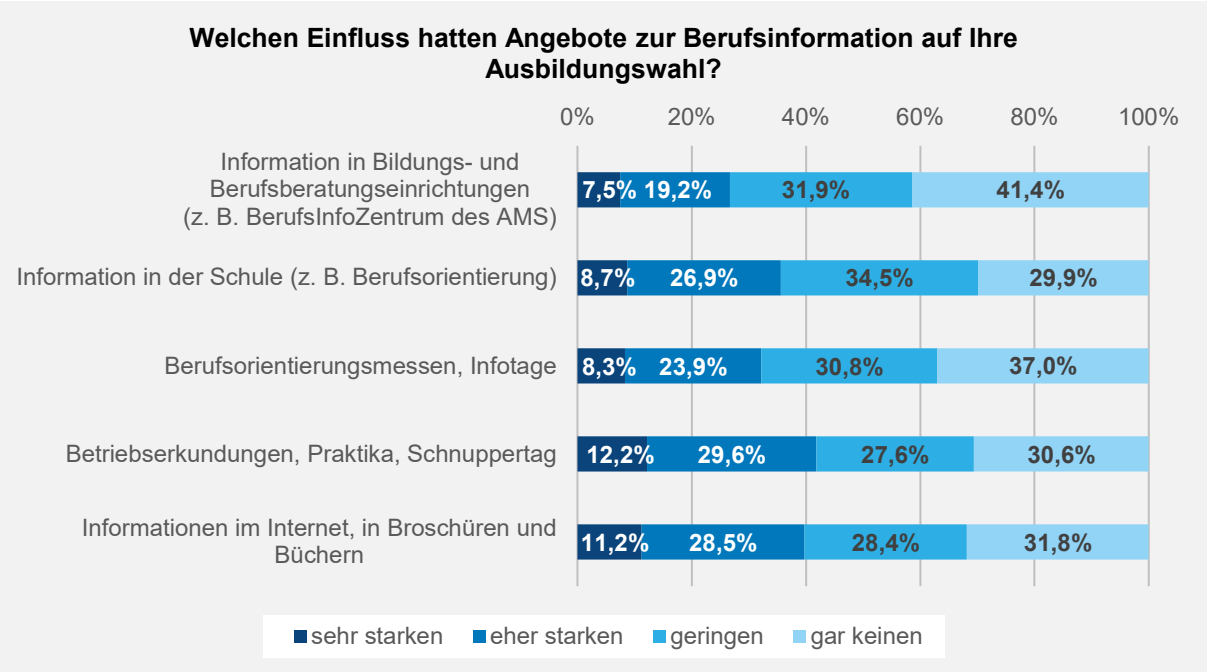


Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Des Weiteren wurde der Stichprobe an Niederösterreicher_innen auch die Frage gestellt, welchen Einfluss Angebote der Berufsinformation auf ihre erste Ausbildungswahl hatten. Diesen Einfluss haben die Befragten generell eher gering eingeschätzt: Am höchsten jenen von Betriebserkundungen, Praktika und Schnuppertag (41,8% sehr oder eher starker Einfluss), den von Informationen in Internet, Broschüren und Büchern (39,7% sehr oder eher starker Einfluss) sowie jenen der Information in der Schule (35,6% sehr oder eher starker Einfluss). Die wenigste Bedeutung messen die Befragten der Information in Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen bei (26,7% sehr oder eher starker Einfluss).

Abbildung 7: Einfluss der Berufsinformation auf die Ausbildungswahl



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

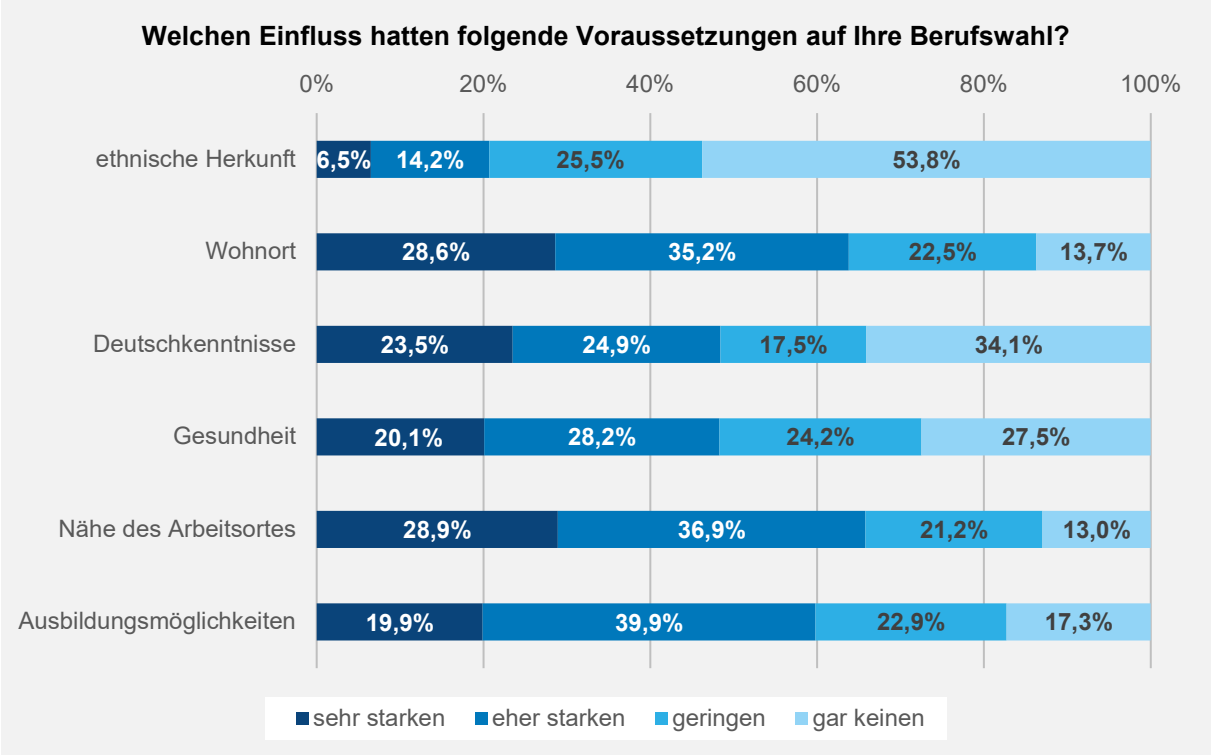
Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Bei dieser Einschätzung zeigen sich Unterschiede nach dem Alter: Den Einfluss der Information in Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen betrachten Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren als stärker (11,5% sehr stark, 20,1% eher stark) als Menschen im Alter von 25 bis 39 Jahren (8,4% sehr stark, 21,6% eher stark) und Menschen zwischen 40 und 50 Jahren (4,0% sehr stark, 15,8% eher stark). Auch Betriebserkundungen, Praktika und Schnuppertage stufen junge Menschen (16,3% sehr stark, 32,1% eher stark) einflussreicher auf die eigene Ausbildungswahl ein als Menschen im Alter von 25 bis 39 Jahren (11,3% sehr stark, 30,8% eher stark) und Menschen von 40 bis 50 Jahren (10,8% sehr stark, 26,9% eher stark). Diese Unterschiede zeigen sich in vergleichbarer Ausprägung bei anderen Angeboten. Besonders klar erweist sich diese Differenz bei der Information im Internet, in Borschüren und Büchern: Menschen von 16 bis 24 Jahren (20,0% sehr stark, 43,3% eher stark) schätzen den Einfluss hier höher ein als 25- bis 39-Jährige (11,3% sehr stark, 29,3%) und deutlich höher 40 bis 50-Jährige (5,9% sehr stark, 18,7% eher stark).

5.3 Einflussfaktoren der Berufswahl

Im Rahmen der Online-Befragung wurde die Stichprobe aus Niederösterreich auch zur ersten Berufswahl befragt. Analog zur Fragenbatterie, die sich auf die Ausbildungswahl bezieht, wird der ethnischen Herkunft ein sehr geringer Einfluss eingeräumt: Nur 6,5% sehen einen starken, 14,2% einen eher starken Einfluss. Den größten Einfluss haben aus Sicht der befragten Niederösterreicher_innen auch hier die Nähe des Arbeitsorts (28,9% sehr stark, 36,9% eher stark), der Wohnort (28,6% sehr stark, 35,2% eher stark) und die Ausbildungsmöglichkeiten (19,9% sehr stark, 39,9% eher stark).

Abbildung 8: Voraussetzungen der Berufswahl

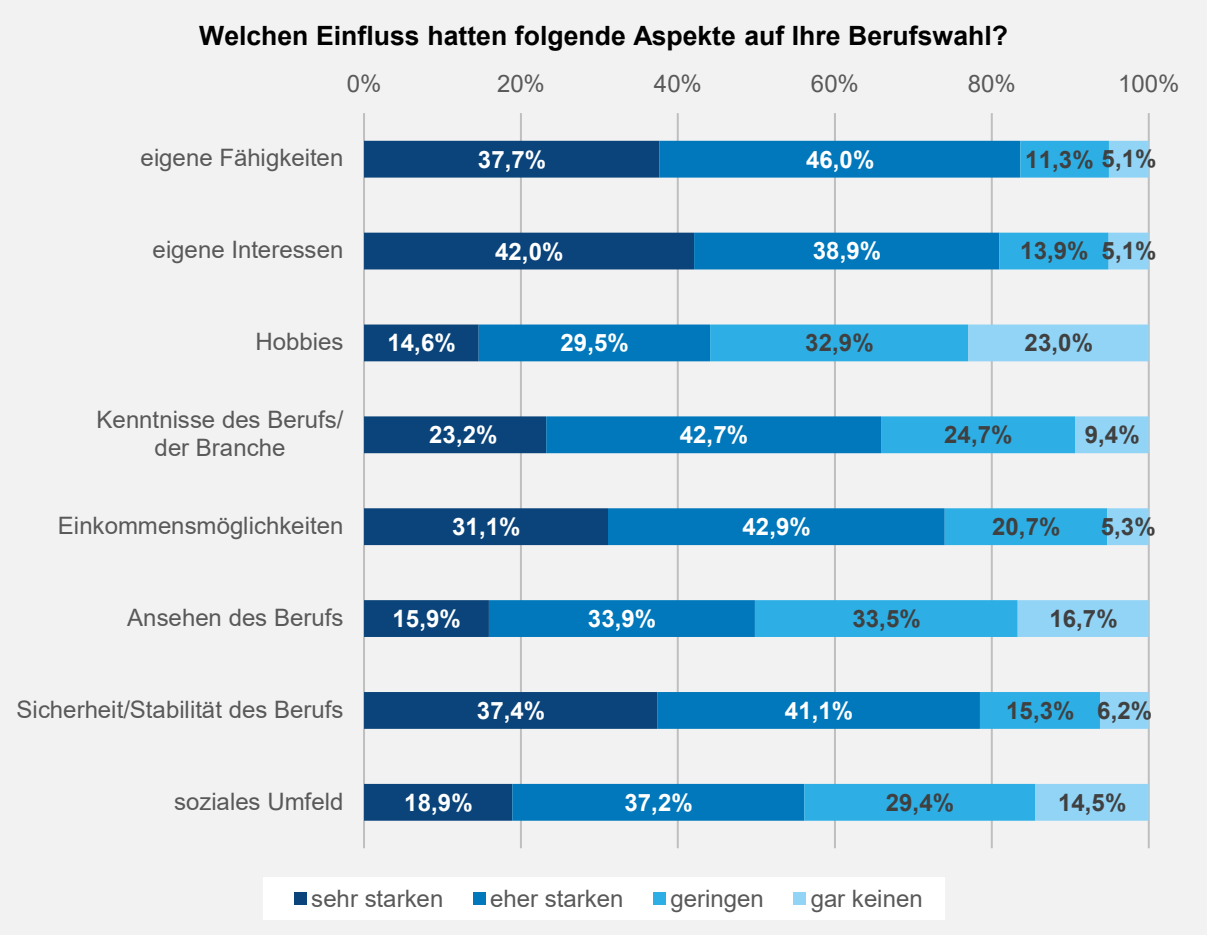


Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Bei der Frage nach dem Einfluss von stärker berufsbezogenen Aspekten auf die Berufswahl wurde den eigenen Fähigkeiten mit (83,7% sehr oder eher starker Einfluss), den eigenen Interessen (80,9% sehr oder eher starker Einfluss) und der Sicherheit/ Stabilität des Berufs (78,8% sehr oder eher starker Einfluss) die höchste Bedeutung beigemessen. Am geringsten wird dagegen der Einfluss der eigenen Hobbies (44,1% sehr oder eher starker Einfluss) und das Ansehen des Berufs (49,8% sehr oder eher starker Einfluss) angesehen.

Abbildung 9: Einflussfaktoren der Berufswahl

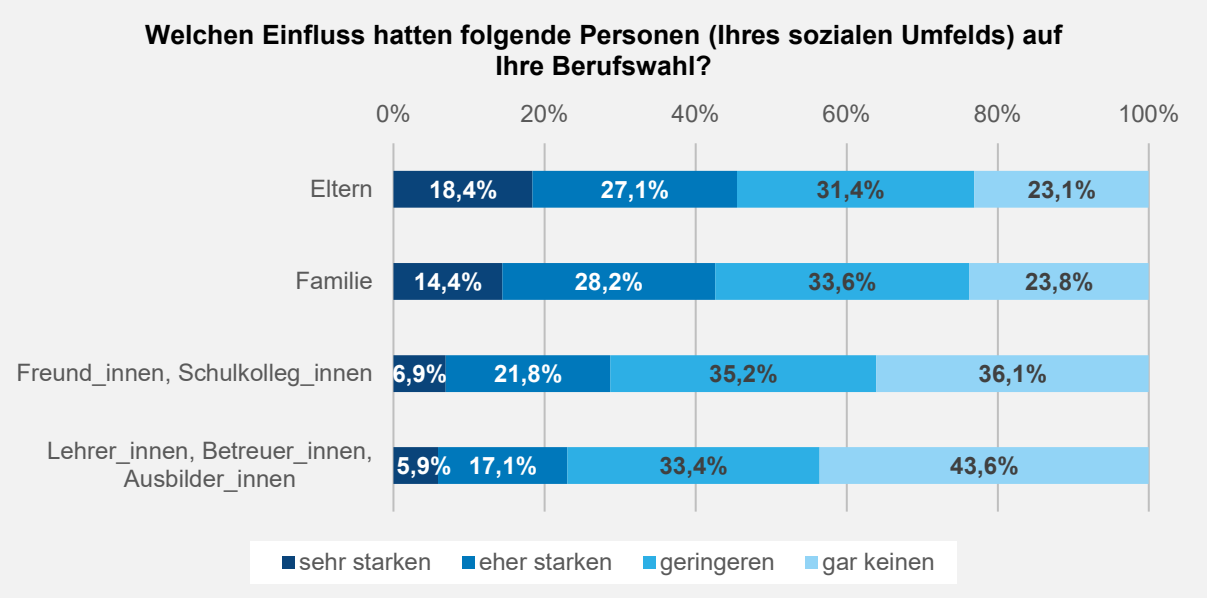


Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Das soziale Umfeld hat laut Befragten, analog zur Ausbildungswahl, auch bei der Berufswahl weniger Einfluss (18,2% sehr starker Einfluss, 37,2% eher starker). Ebenso wird bezüglich der Rolle der Personengruppen aus dem sozialen Umfeld Lehrer_innen, Betreuer_innen und Ausbilder_innen (sehr stark: 5,9%, eher stark: 17,1%) der Einfluss von Freund_innen und Schulkolleg_innen (sehr stark: 6,9%, eher stark: 21,8%) verhältnismäßig gering eingeschätzt. 45,5% der Befragten dagegen erachten den Einfluss der Eltern auf die Berufswahl als sehr oder eher stark, 42,6% den der gesamten Familie als sehr stark oder eher stark.

Abbildung 10: Einfluss des sozialen Umfelds auf die Berufswahl



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

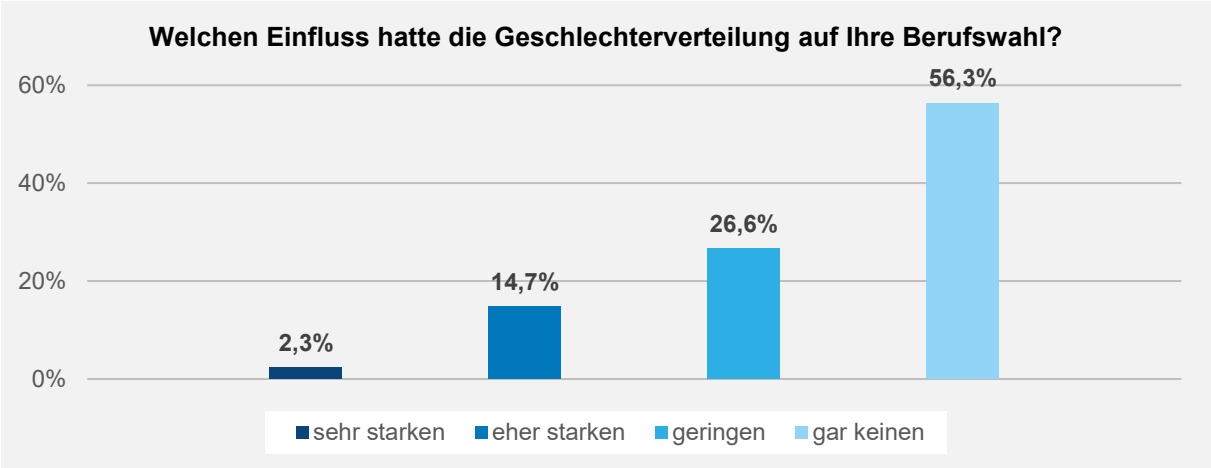
Dass der Einfluss des sozialen Umfelds auf die Ausbildungs- und Berufswahl von den befragten Menschen derart unterschätzt wird, kann unter anderem mit sozialer Erwünschheit in Befragungssettings erklärt werden. Mit sozialer Erwünschtheit ist gemeint, dass Menschen Antworten geben, von denen sie annehmen, dass sie sozial am ehesten akzzeptiert oder eben erwünscht sind. In Bezug auf die Befragung zum Einfluss auf die Ausbildungs- und Berufswahl kann gemäß dieses Zugangs gesagt werden, dass die Befragten ihre Selbstwirksamkeit und ihre eigenen Kompetenzen stärker in den Vordergrund rücken möchten, als den Einfluss von anderen Personen auf ihre Entscheidungen. Die soziale Erwünschtheit betrifft damit die Hervorhebung der eigenen Fähigkeiten und Interessen gegenüber dem Einwirken anderer Menschen. (vgl. Kaiser et al. 2012)

5.4 Geschlechterverteilung und Berufswechsel

Des Weiteren wurden im Rahmen der Studie Fragen nach der Geschlechterdominanz in Berufen gestellt und dabei gefragt, ob die Zugehörigkeit zum eigenen Geschlecht im eigenen Job überwiegt. 42,1% der Befragten geben an, in einem Beruf tätig zu sein, in dem überwiegend Personen des eigenen Geschlechts tätig sind, 26,1% sagen, sie sind in einem Beruf tätig, in dem überwiegend Personen des anderen Geschlechts tätig sind, und bei 31,4% ist es einigermaßen gleich verteilt.

Die meisten befragten Niederösterreicher_innen sind allerdings der Ansicht, dass die Geschlechterverteilung in ihrem Beruf gar keinen (56,3%) oder nur einen geringen (26,6%) Einfluss auf ihre Berufswahl hatte. Der Vergleich der Antworten von Frauen und Männern bringt hier keine großen Unterschiede: Bei 54,1% der Frauen hatte dieser Umstand gar keinen und bei 29,6% einen geringen Einfluss auf die Berufswahl. 58,5% der Männer sehen gar keinen Einfluss, 23,7% einen geringen. Zumindest ein geringer Unterschied lässt sich hier erkennen, wenn man die Befragten in drei Altersgruppe teilt: Unter den 16- bis 24-Jährigen hat dieser Umstand bei 21,1% einen sehr starken oder eher starken Einfluss, unter den 25- bis 39-Jährigen liegt dieser Wert bei 18,8% und unter den 40- bis 50-Jährigen mit 12,7% um einiges niedriger. Daraus lässt sich schließen, dass der Anteil von Frauen und Männern in Berufen für junge Menschen in Niederösterreich eine größere Rolle bei der Berufswahl spielt als bei älteren Menschen.

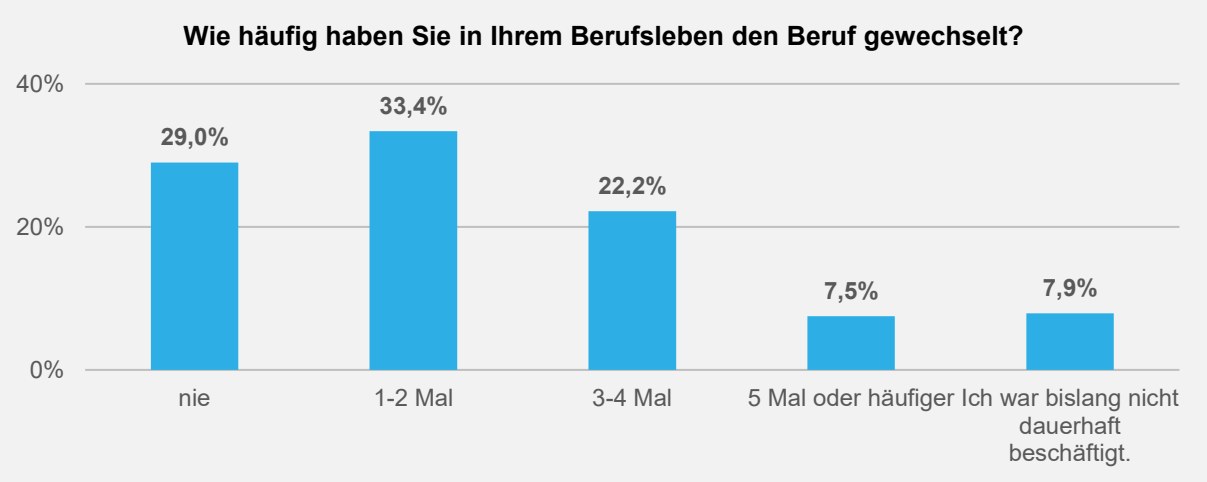
Abbildung 11: Geschlechterverteilung und Berufswahl



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Angesichts des rasanten Wandels des Arbeitsmarkts wurden die Niederösterreicher_innen außerdem gefragt, wie häufig sie bislang ihren Beruf gewechselt haben: 29,0% haben ihren Beruf noch nie gewechselt, 33,4% ein- bis zweimal, 22,2% drei- bis viermal, 7,5% fünfmal oder häufiger.

Abbildung 12: Berufswechsel



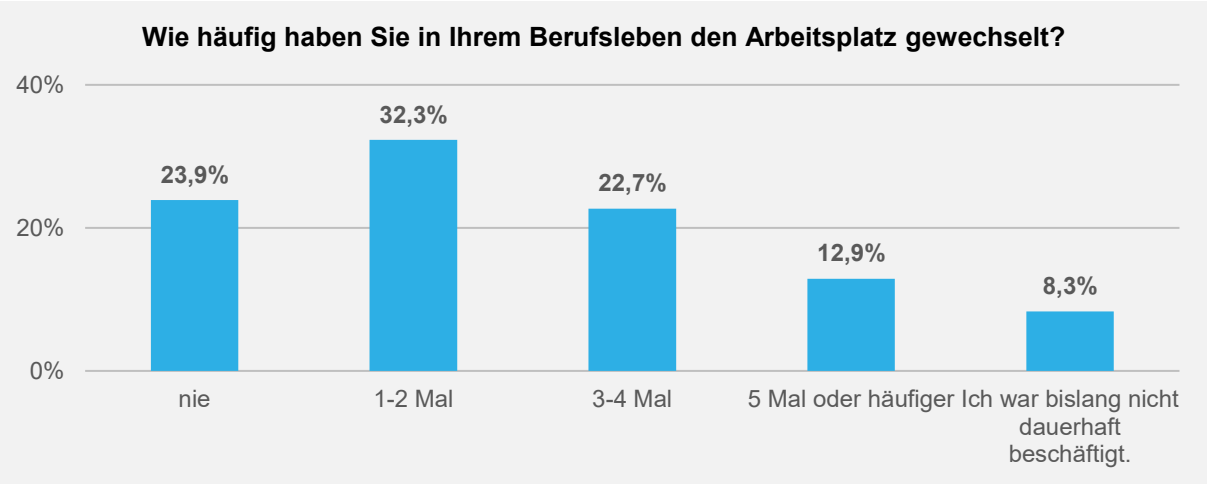
Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Frage gilt nur für dauerhafte Beschäftigung und nicht für Nebenbeschäftigungen während Ausbildung, Studiums etc. oder Zivil-/Wehrdienst, freiwilliges soziales Jahr

Unterschiede beim Berufswechsel zeigen sich bei der Differenzierung nach Altersgruppen: Nie den Beruf gewechselt haben unter den 16- bis 24-Jährigen 40,4%, unter den 25- bis 39-Jährigen 25,6% und unter den 40- bis 50-Jährigen 26,6%. Unter den Jugendlichen haben 7,6% 3-4 Mal den Beruf gewechselt, unter den 25- bis 39-Jährigen 24,9% und unter den 40- bis 50-Jährigen 27,4%. Die Unterschiede sind mitunter dadurch zu erklären, dass ältere Menschen deutlich länger im Erwerbsleben stehen und damit mehr Zeit und Möglichkeiten für einen beruflichen Wechsel hatten. Unter den 16- bis 24-Jährigen hat keine einzige Person 5 Mal oder häufiger den Beruf gewechselt, bei den 25- bis 39-Jährigen immerhin 8,4% und unter den 40- bis 50-Jährigen 11,0%.

Etwas höher ist die Dynamik beim Arbeitsplatzwechsel: 23,9% aller befragten Niederösterreicher_innen haben nie den Arbeitsplatz gewechselt. Angesichts der zunehmenden Instabilität beruflicher Karrieren und des nur 5% geringeren Werts als beim Berufswechsel, erscheint dies ein hoher Wert zu sein. Interessant ist auch, dass weniger Personen (32,3%) angegeben haben den Arbeitsplatz gewechselt zu haben als den Beruf (33,4%). Immerhin 12,9% haben fünfmal oder häufiger den Arbeitsplatz gewechselt.

Abbildung 13: Arbeitsplatzwechsel



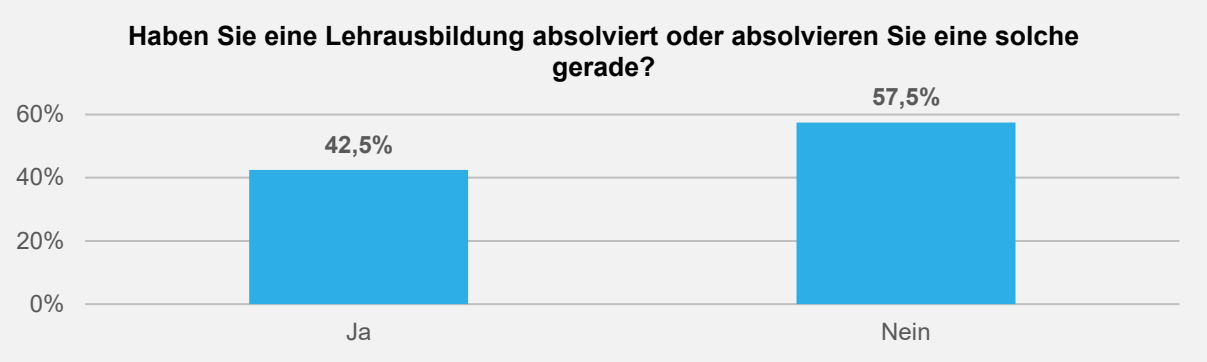
Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Frage gilt nur bei Wechsel des Unternehmens bzw. eines Standorts eines Unternehmens, nur dauerhafte Beschäftigung und keine Nebenbeschäftigung

5.5 Image der Lehrausbildung

Von den Befragten haben 42,5% eine Lehrausbildung absolviert und absolvieren gerade eine solche. Beide Gruppen haben wir gefragt, welche Faktoren ihre Entscheidung für oder gegen die duale Ausbildung wie stark beeinflusst haben.

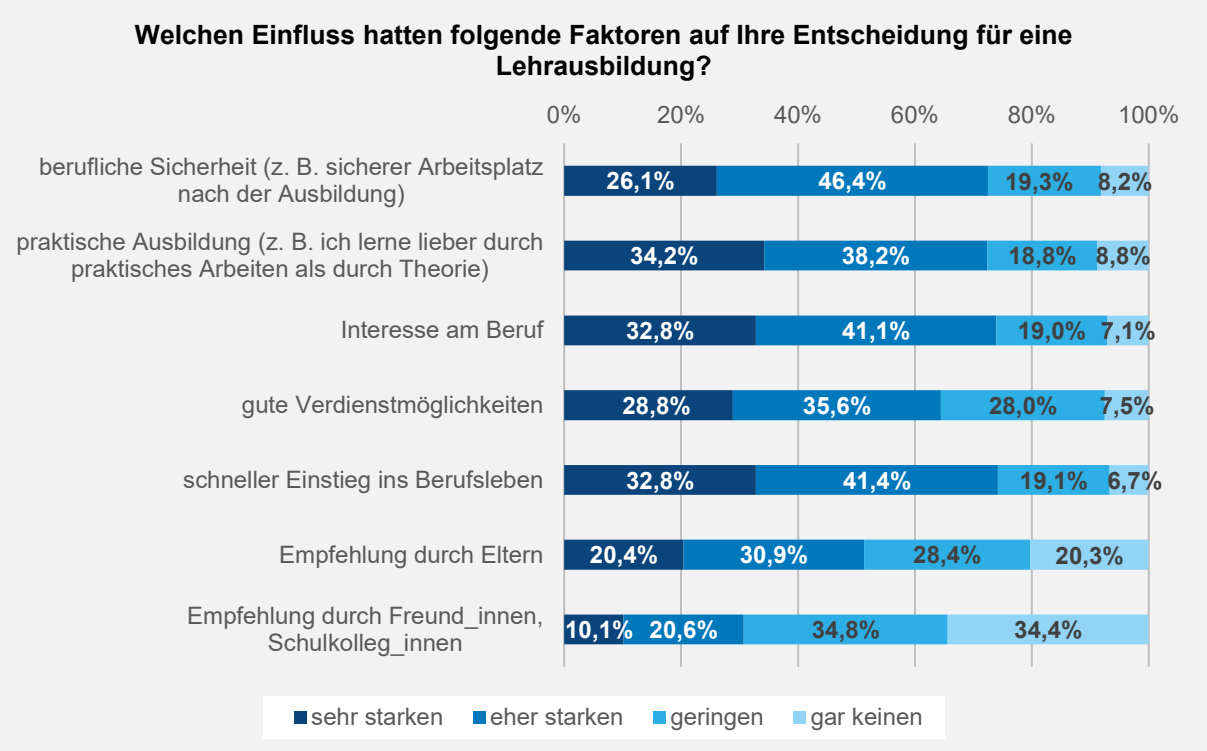
Abbildung 14: Absolvierung der Lehrausbildung



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Die stärksten Argumente für eine Lehrausbildung aus Sicht der Befragten sind der schnelle Einstieg ins Berufsleben (sehr starker oder eher starker Einfluss: 74,2%), das Interesse am Beruf (73,9%), die praktische Ausbildung (72,8%) und die berufliche Sicherheit (72,5%). Die Empfehlungen durch Eltern (51,3%) sowie durch Freund_innen und Schulkolleg_innen (30,7%) nehmen im Vergleich weniger Einfluss auf die Entscheidung für eine Lehrausbildung.

Abbildung 15: Entscheidung für eine Lehrausbildung

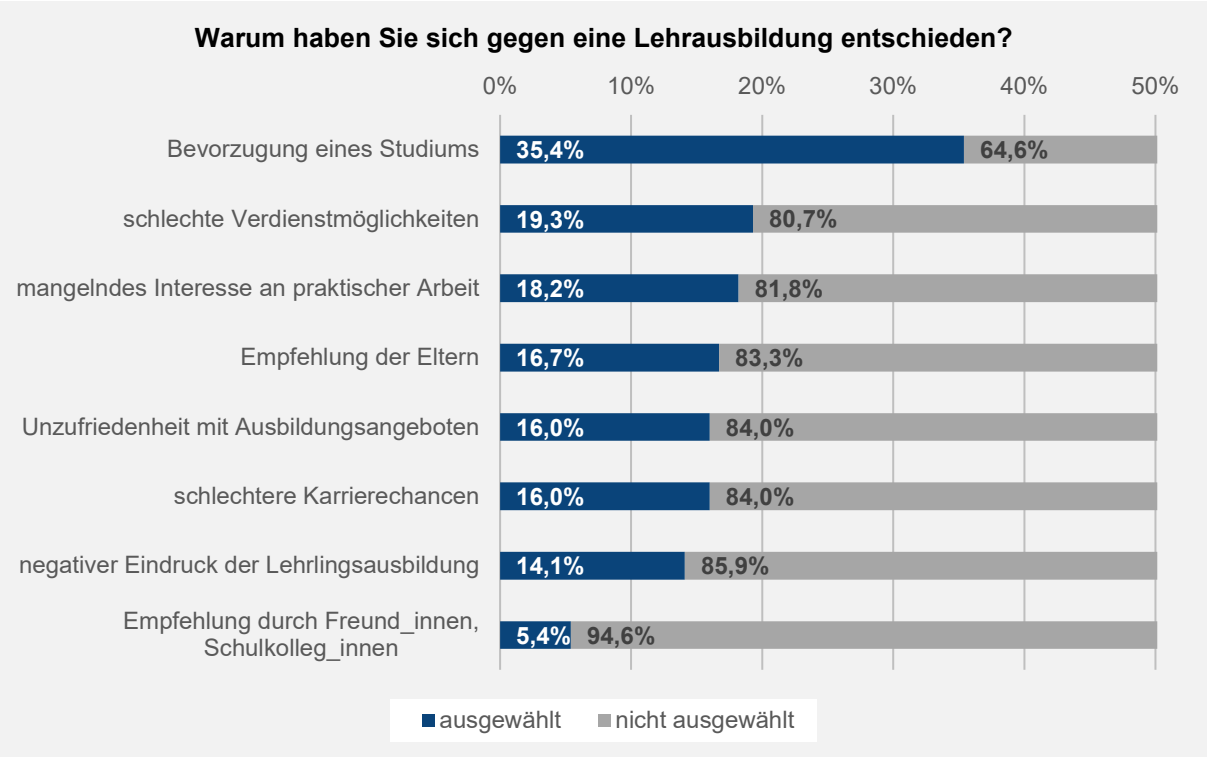


Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=427)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Die am häufigsten genannten Argumente gegen eine Lehrausbildung sind die Bevorzugung eines Studiums (35,4%), schlechte Verdienstmöglichkeiten (19,3%), mangelndes Interesse an praktischer Arbeit (18,2%) und die Empfehlung der Eltern (16,7%). Bei den Verdienstmöglichkeiten bleibt anzumerken, dass die Verdienstmöglichkeiten mit Lehrausbildung lediglich aus Sicht der Befragten als „schlecht" eingestuft werden. Tatsächlich bieten viele Lehrberufe in der Ausbildungszeit ein vergleichsweise hohes Lehrlingseinkommen und mit Absolvierung der Lehrabschlussprüfung mitunter vergleichsweise hohe Verdienstmöglichkeiten in Unternehmen.[2]

Abbildung 16: Entscheidung gegen eine Lehrausbildung



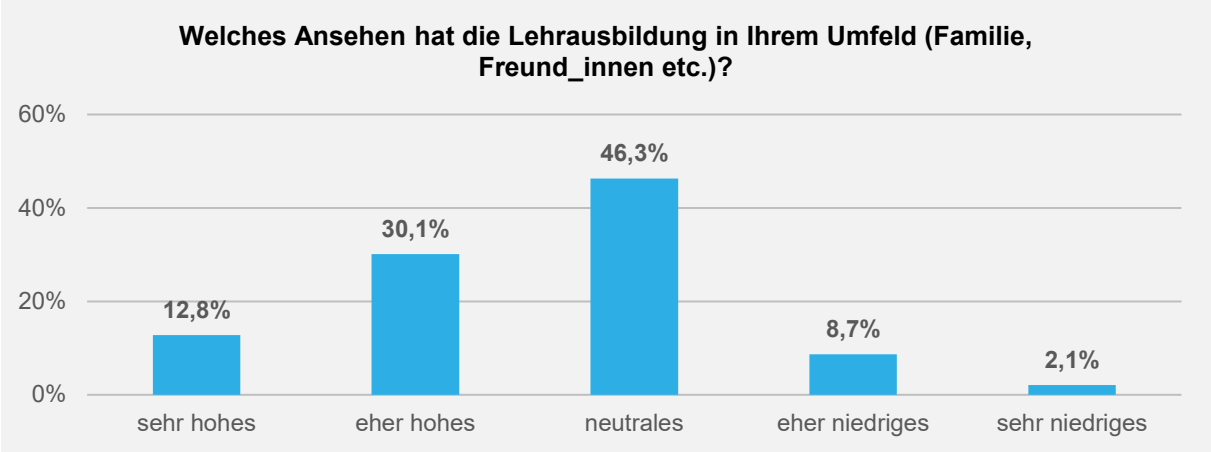
Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=576)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

[2] Lehrlingseinkommen.at: https://www.lehrlingseinkommen.at/index.php

Da aufgrund der Literatur und der bisherigen Studienergebnisse davon ausgegangen werden kann, dass das soziale Umfeld eine erhebliche Rolle in der Ausbildungs- und Berufswahl spielt, wurden die Personen aus Niederösterreich auch gefragt, welches Ansehen die Lehrausbildung in ihrem sozialen Umfeld genießt. Bei immerhin 12,8% der Befragten genießt die Lehrausbildung ein sehr hohes Ansehen, bei 30,1% ein eher hohes, bei 46,3% ein neutrales, bei 8,7% ein eher niedriges und nur bei 2,1% ein sehr niedriges.

Abbildung 17: Ansehen der Lehrausbildung



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

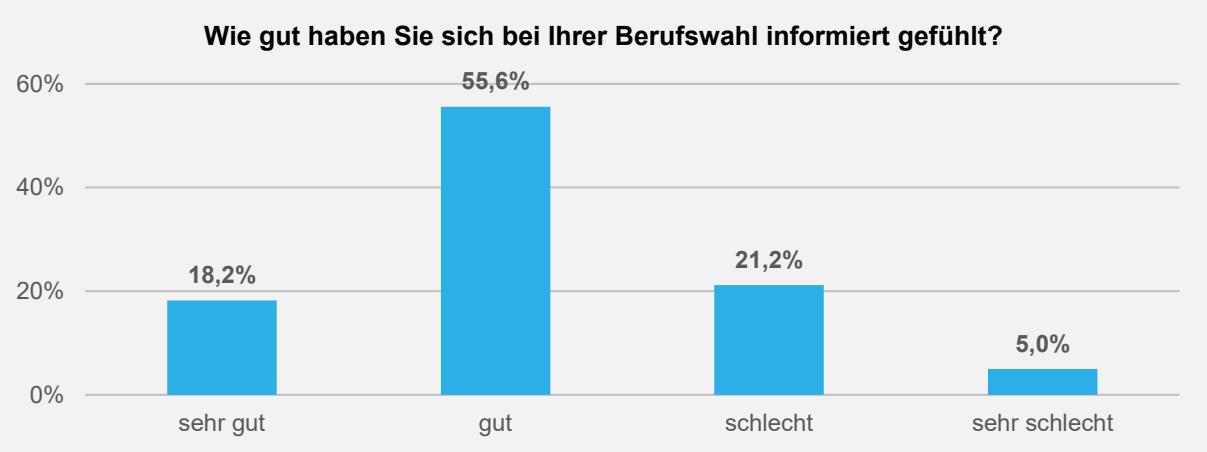
Im Stadt-Land-Vergleich ergibt sich hier ein interessantes Bild. Als Stadt wurden an dieser Stelle Orte mit mindestens 20.000 Einwohner_innen definiert. Bei Personen, die im städtischen Raum wohnhaft sind, genießt die Lehrausbildung bei 18,2% ein sehr hohes und bei 32,1% ein eher hohes Ansehen. Ein solch insgesamt hohes Ansehen besitzt sie im ländlichen Raum nicht ganz: Hier genießt sie bei 11,9% ein sehr hohes und bei 29,8% ein eher hohes Ansehen. Im sozialen Umfeld von Personen aus niederösterreichischen Städten besitzt die duale Ausbildung auch nur bei 0,7% (Land: 2,3%) über ein sehr niedriges und bei 7,3% (8,9%) über ein eher niedriges Ansehen. Das neutrale Image beträgt am Land 47,1% und in der Stadt 41,6%.

Betrachtet man die höchsten Bildungsabschlüsse der Eltern der Befragten, so zeigen sich eher wenig Unterschiede. Das insgesamt neutrale Image herrscht unabhängig vom Bildungsabschluss der Eltern vor: Interessant erscheint, dass das Image der Lehrausbildung nicht dann am höchsten ist, wenn der höchste Bildungsabschluss einer der beiden Elternteile ein Lehrabschluss ist. Ein sehr hohes Ansehen genießt die Lehrausbildung, wenn der Vater einen AHS-Abschluss (15,6%) und die Mutter einen BHS-Abschluss besitzt (20,0%). Ein Lehrabschluss führt im Vergleich beim Vater und bei der Mutter jeweils zu 14,1% zu einem sehr hohen Ansehen. Ein eher hohes Ansehen der Lehrausbildung im Umfeld liegt bei einem Vater mit Lehrabschluss zu 32,4% vor und bei der Mutter zu 32,0%. Ein sehr niedriges Ansehen besteht am häufigsten dann, wenn der Vater die Pflichtschule nicht positiv abgeschlossen hat (6,3%) und die Mutter einen positiven Pflichtschulabschluss besitzt. (6,0%)

5.6 Berufsinformation

Abschließend wurde nach Erfahrungen mit Angeboten der Berufsinformation befragt. Die meisten fühlten sich dabei gut (55,6%) oder sehr gut (18,2%) informiert, nur 5% sehr schlecht.

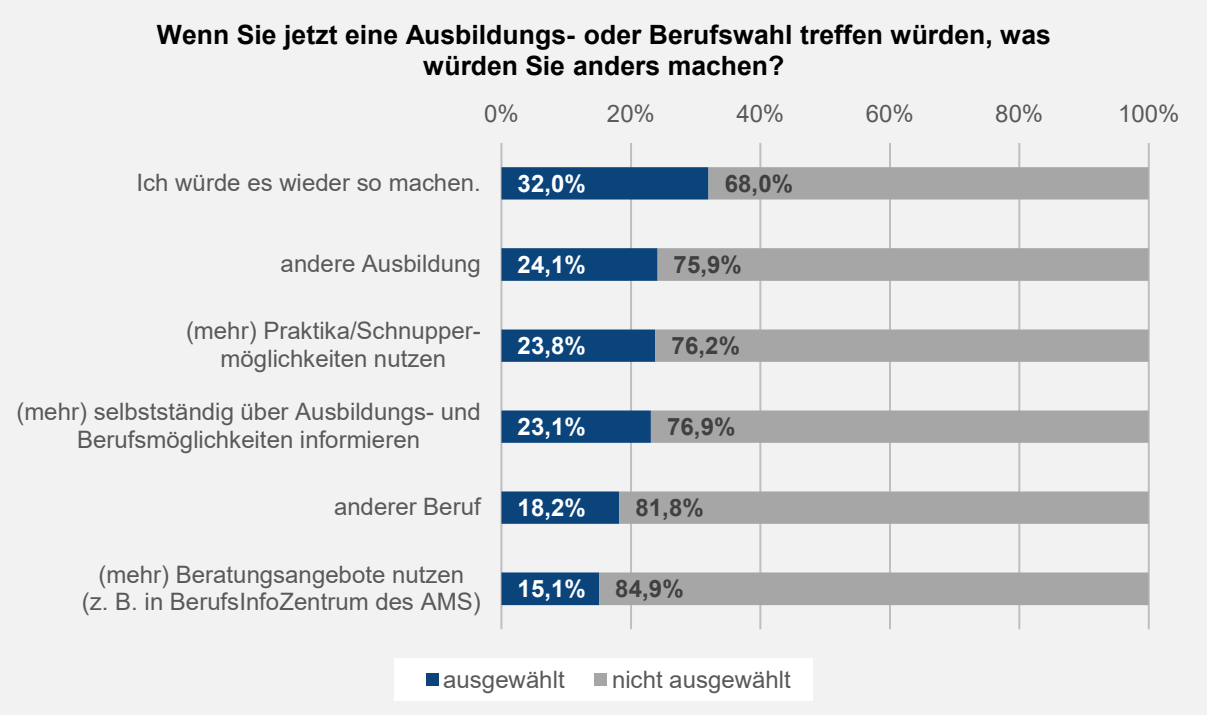
Abbildung 18: Berufsinformation



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Zudem wurden die Niederösterreicher_innen gefragt, was sie bei ihrer Ausbildungs- und Berufswahl heute anders machen würden. Nur 32,0% der Befragten würden die Wahl genauso wieder treffen. 24,1% würden eine andere Ausbildung, 23,8% (mehr) Praktika/Schnupper-möglichkeiten nutzen und sich (mehr) selbstständig über Ausbildungs- und Berufs-möglichkeiten informieren.

Abbildung 19: Rückblick Ausbildungs- und Berufswahl

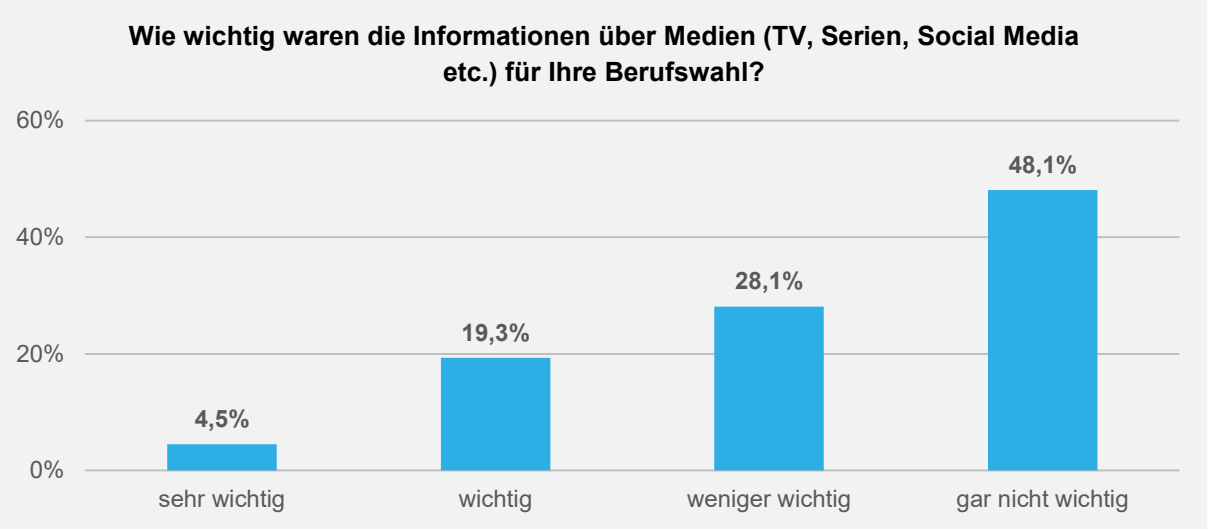


Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Angesichts der zunehmenden Nutzung von sozialen Medien als Instrument der Informationsbeschaffung wurden die Niederösterreicher_innen dazu befragt, wie wichtig Medien wie Social Media, TV oder Serien für ihre Berufswahl waren. Nur für 4,5% waren diese im Zuge der Berufswahl sehr wichtig und für fast die Hälfte gar nicht wichtig (48,1%).

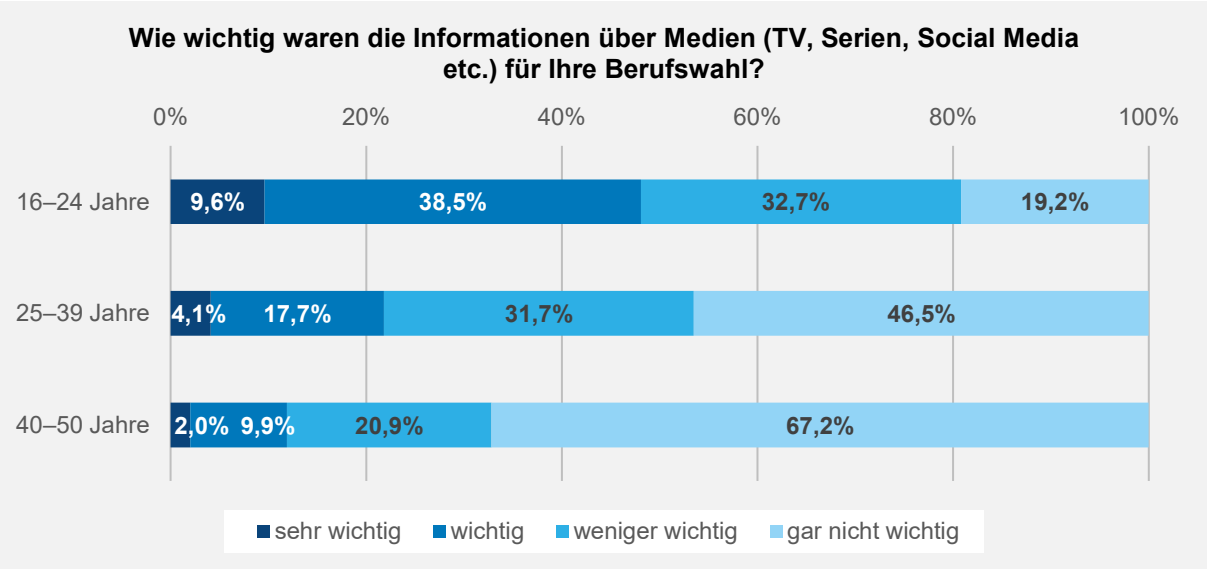
Abbildung 20: Information über Medien



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Unter allen Befragten spielten die Informationen über Medien zwar eine untergeordnete Rolle, dies variiert allerdings stark mit dem Alter: Unter den 40- bis 50-Jährigen waren diese nur für 11,9% sehr oder eher wichtig für die Berufswahl. Unter den 25- bis 39-Jährigen waren die Informationen über Medien immerhin für 21,8% sehr wichtig oder wichtig. Im Vergleich mit der jüngsten Altersgruppe wird der Kontrast am deutlichsten: Unter den 16- bis 24-Jährigen erachten 48,1% die Medien als sehr oder eher wichtige Informationsquelle für ihre Berufswahl.

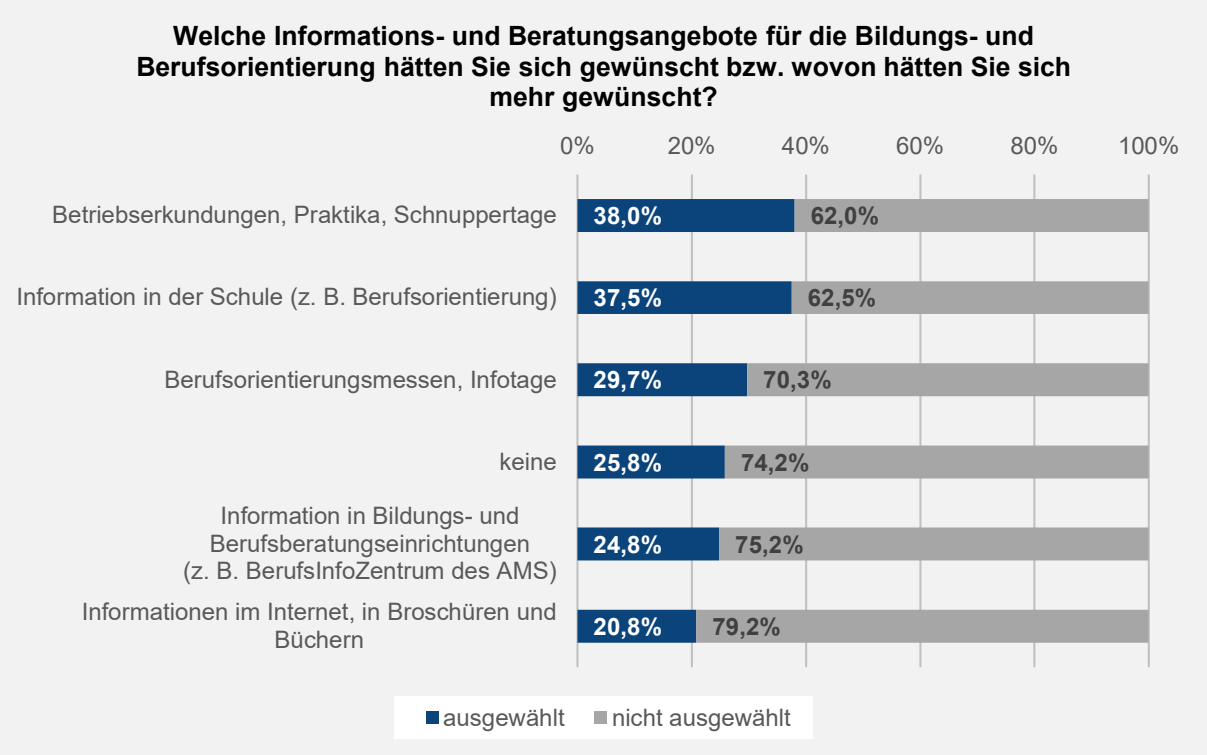
Abbildung 21: Information über Medien nach Alter



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Zum Abschluss wurde noch gefragt, welche Informations- und Beratungsangebote sich die Niederösterreicher_innen für die Bildungs- und Berufsorientierung bei ihrer Ausbildungs- und Berufswahl gewünscht hätten. Insgesamt hätten sich 25,8% der Befragten nicht mehr Angebot gewünscht. 38,0% hätten gerne mehr Praxismöglichkeiten wie Betriebserkundungen, Praktika und Schnuppertage gehabt, 37,5% hätten gerne mehr Information in der Schule gehabt. Informationen im Internet, in Broschüren und Büchern haben mit 20,8% am seltensten gefehlt.

Abbildung 22: Angebote der Berufsinformation



Quelle: ibw-/Integral-/TalkOnline-Befragung (n=1.003)

Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

An dieser Stelle wurde die Stichprobe auch gefragt, welche konkreten Angebote und Kampagnen der Berufsinformation sie in Erinnerung haben. Häufig wurden dabei Berufsinformationsmessen im Allgemeinen, spezifische Messen wie Beruf, Studium, Weiterbildung (BeSt) und Kampagnen des AMS genannt, etwa die „Lehrlingsoffensive“ oder „FiT – Frauen in Handwerk und Technik“. Weiters nannten den Niederösterreicher_innen Lehrlingskampagnen wie „gemma lehre“ und „Karriere mit Lehre“, Kampagnen von verschiedenen Unternehmen, Berufsinformationstage an Schule, Berufsinteressenstests, etwa von Wirtschaftskammer und WIFI, Schnuppertage, Tage der offenen Tür und andere Kampagnen wie etwa jene von riz up, der Gründeragentur des Landes Niederösterreich.

6 Schluss

Was kann zusammenfassend über die Kriterien und Motive der Ausbildungs- und Berufswahl von Jugendlichen und Erwachsenen in Niederösterreich auf Basis dieser Studie gesagt werden? In der vorliegenden Untersuchung wurden die gesammelten Theorien zur Ausbildungs- und Berufswahlfaktoren einem Praxischeck unterzogen. An dieser Stelle werden abschließend die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

Geschlechterstereotype

Zunächst kann festgestellt werden, dass Geschlechterstereotype in der Ausbildungs- und Berufswahl weiterhin eine große Rolle spielen. In der Fachliteratur wird dies u. a. durch die erforschte Bedeutung von geschlechtsstereotypen Kindheitserfahrungen und die geschlechtshomogene Vorbildwirkung in der Berufswahl beschrieben. Den **Geschlechtern traditionell zugeschriebene Berufe und entsprechende Ausbildungswege** bleiben aus Sicht von Expert_innen in Niederösterreich attraktiv. Aufgrund der zunehmenden Unübersichtlichkeit und Komplexität der Arbeitswelt und der sich wandelnden Berufsbilder und Tätigkeitsfelder, greifen Menschen in Niederösterreich gerne auf Berufe zurück, die greifbarer, bekannter sind und die sie im sozialen Umfeld, etwa in der eigenen Familie kennengelernt haben.

Die meisten der befragten Niederösterreicher_innen sind der Ansicht, dass die **Geschlechterverteilung** in ihrem Beruf gar keinen (56,3%) oder nur einen geringen (26,6%) Einfluss auf ihre Berufswahl hatte. Im Vergleich der Antworten von Frauen und Männern ergeben sich keine gravierenden Differenzen. Zumindest ein geringer Unterschied des Einflusses der Geschlechterdominanz für die Berufswahl lässt sich nach dem Alter festmachen: Unter den 16- bis 24-Jährigen hat dieser Umstand bei 21,1% einen sehr starken oder eher starken Einfluss, unter den 25- bis 39-Jährigen liegt dieser Wert bei 18,8% und unter den 40- bis 50-Jährigen mit 12,7% um einiges niedriger. Dies lässt den Schluss zu, dass das Bewusstsein über die weiterhin strukturell verankerte geschlechtliche Segregation in der Berufswelt unter jüngeren Menschen anwächst.

soziales Umfeld: Sicht der Expert_innen versus Selbsteinschätzung

Sowohl aus der Fachliteratur und aktuellen Studien als auch aus den Ergebnissen der qualitativen Interviews und der Fokusgruppe mit Expert_innen aus der Bildungs- und Berufsberatung dieser Untersuchung geht hervor, dass das **soziale Umfeld eine dominante Rolle** in der Ausbildungs- und Berufswahl einnimmt. Das betrifft zunächst den Einfluss der Eltern, die den größten Einfluss ausüben würden. Die **Bildungsaspirationen der Eltern** in Niederösterreich für ihre eigenen Kinder sei insgesamt hoch: Eltern mit einem hohen Bildungsabschluss, etwa eines akademischen Abschlusses, würden sich meist von ihren Kindern einen solchen ebenso erwarten. Wie Zahlen der Statistik Austria zeigen besteht in Österreich geringe Bildungsmobilität zwischen den Generationen. Einen höheren Bildungsabschluss als die Eltern zu erlangen ist statistisch eher unwahrscheinlich.[3]

Besonders **Eltern mit Migrationshintergrund** und niedrigem Bildungsabschluss, etwa dem Abschluss der Pflichtschule, würden sich von ihren Kindern häufig einen **Bildungsaufstieg** wünschen. Die entsprechende Unterstützung, sowohl in der Schule als auch in der

[3] Statistik Austria: https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/05/20240521BiZ2022_23.pdf (Zugriff 12.02.2025)

Ausbildungs- und Berufswahl, würden diesen Kindern allerdings häufig fehlen. Eltern mit Migrationshintergrund, so die Sicht vieler befragter Expert_innen würden eine **schulische Ausbildung oft einer dualen Lehrausbildung vorziehen**, weil sie deren Qualität im Allgemeinen höher einschätzen würden. Insgesamt würden viele Eltern, ob mit oder ohne Migrationshintergrund zunehmend wenig Kenntnisse des österreichischen Bildungssystems und der darin enthaltenen Möglichkeiten für Ausbildungswege besitzen.

Auch soziale Milieus und kulturelle Communities hätten großen Einfluss darauf, wie Ausbildungs- und Berufswahlprozesse ablaufen würden. Das betrifft u. a. auch die Entscheidungsfindung in der Ausbildungs- und Berufswahl: So würden in streng religiösen Familien die Väter der Kinder die Entscheidung treffen oder zumindest ein Veto einlegen, unabhängig von den Interessen und Wünschen der Kinder, so die Erfahrung aus der Beratungspraxis in Niederösterreich. Auch die Peer groups üben laut Expert_innen einen großen Einfluss auf die Ausbildungs- und Berufswahl aus, Schüler_innen würden häufig jene Schule wählen, die auch ihre Freundinnen präferieren. Im Erwachsenenalter übernehmen Freund_innen und Bekannte oft **Vorbildrolle für eine berufliche Neuorientierung**. Anders sehen das die befragten Niederösterreicher_innen zu ihrer eigenen Ausbildungswahl: Nur 10,9% sind der Ansicht, dass Freund_innen und Schulkolleg_innen einen sehr starken Einfluss auf ihre erste Ausbildungswahl hatten, 24,4% sehen einen eher starken Einfluss.

Entgegen der gängigen wissenschaftlichen Theorie zu Kriterien und Motiven zur Ausbildungs- und Berufswahl und der Erfahrung von Expert_innen aus der Bildungs- und Berufsberatung schätzen die befragten Niederösterreicher_innen die **Bedeutung des sozialen Umfelds für ihre eigene Ausbildungs- und Berufswahl geringer ein** als andere Faktoren. Nur 21,7% sehen einen sehr starken Einfluss auf die Ausbildungswahl, 39,9% einen eher starken Einfluss. Bei der Berufswahl übt das soziale Umfeld gar nur für 18,9% einen sehr starken, für 37,2% einen eher starken Einfluss aus. Bei der Berufswahl sind nur 6,9% Niederösterreicher_innen der Meinung, dass Freund_innen einen sehr starken Einfluss ausüben, 21,8% einen eher starken. Der größte Einfluss aus dem sozialem Umfeld für die Ausbildungs- und Berufswahl wird von den Befragten den **Eltern und der Familie** zugeschrieben. Dass der Einfluss des sozialen Umfelds derart gering eingeschätzt wird, kann mitunter durch die soziale Erwünschtheit erklärt werden: Die eigenen Fähigkeiten sowie Interessen und damit die Selbstwirksamkeit werden gegenüber der Einflussnahme anderer Menschen in den Vordergrund gerückt.

regionales Ausbildungs- und Berufsangebot

Das Bundesland Niederösterreich wird gerne in die vier Viertel Wald-, Wein-, Most- und Industrieviertel untergliedert, mittlerweile zählt das Land Niederösterreich auch Niederösterreich-Mitte zu Niederösterreichs Hauptregionen hinzu.[4] Diese verschiedenen Regionen prägen die Ausbildungs- und Berufswahl auf unterschiedliche Weise. Ein Ergebnis dieser Studie ist, dass die **Dichte an Infrastruktur Einfluss auf die Ausbildungsentscheidungen** nimmt. Regionen in der Nähe der Weststrecke der Zugverbindung und Städte wie St. Pölten, Wr. Neustadt, Krems oder Hollabrunn verfügen über eine bessere Infrastruktur als ländlichere Regionen südlich und nördlich der Weststrecke und damit auch über ein größeres Schul- und Ausbildungsangebot. Dieses **größere Angebot führt dazu,**

[4] Amt der NÖ Landesregierung: https://www.raumordnung-noe.at/fileadmin/root_raumordnung/land/Hauptregionen_A3_2019.pdf (Zugriff: 04.12.2024)

dass in diesen Regionen stärker schulische Ausbildungen an Stelle einer betrieblichen Ausbildung gewählt werden, so die Sicht der befragten Expert_innen.

Die Ergebnisse der breiten Befragung an Niederösterreichischen untermauert dies: Die **Nähe des Ausbildungsortes zum Wohnort** hat für 29,8% der Befragten einen sehr starken Einfluss, für 36,2% einen eher **starken Einfluss auf die Ausbildungswahl**. Auch der Wohnort nimmt einen nicht unwesentlichen Einfluss: Für 26,4% einen sehr starken Einfluss, für 36,8% einen eher starken. Diese regionale Prägung sehen die befragten Niederösterreicher_innen auch bei der Berufswahl: Den größten Einfluss auf die Berufswahl haben aus Sicht der befragten Niederösterreicher_innen die Nähe des Arbeitsorts (28,9% sehr stark, 36,9% eher stark), der Wohnort (28,6% sehr stark, 35,2% eher stark) sowie die Ausbildungsmöglichkeiten (19,9% sehr stark, 39,9% eher stark).

Bezüglich Mobilität ergeben sich aus der zum Teil geringeren Infrastruktur an öffentlichen Verkehrsmitteln **Barrieren für die Erreichbarkeit von Schulen und Unternehmen**, wenn Personen über kein Kraftfahrzeug, wie einen PKW oder ein Moped, verfügen würden. Diese Erreichbarkeit betrifft besonders Jugendliche. Häufig wird auch Frauen die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung erschwert oder gar unmöglich gemacht, wenn das einzige Auto im eigenen Haushalt in Benützung ist und der öffentliche Verkehr durch geringe Fahrtintervalle keine Option darstellt.

Image von Lehrberufen und Laufbahndynamik

Im Rahmen der quantitativen Befragung zeigte sich, dass folgende Faktoren den größten Einfluss auf eine Entscheidung für eine Lehrausbildung hatten: Der **schnelle Einstieg ins Berufsleben** (sehr oder eher starker Einfluss: 74,2%), das **Interesse am Beruf** (73,9%), die **praktische Ausbildung** (72,8%) und die berufliche Sicherheit (72,5%). Die Argumente jener, die sich gegen eine Lehrausbildung entschieden haben, sind von der **Bevorzugung eines Studiums** (35,4%) angeführt. Weitere Motive sind die Ansicht, das schlechte Verdienstmöglichkeiten vorliegen würden (19,3%), mangelndes Interesse an praktischer Arbeit (18,2%) und die Empfehlung der Eltern (16,7%). Hier zeigt sich, dass das soziale Umfeld aus Sicht der Befragen einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Wahl eines Lehrberufs ausübt.

Die erste Ausbildungs- und Berufsentscheidung erfolgt in Österreich vergleichsweise früh. Daher ist der der Weg, den Menschen dabei einschlagen häufig nicht nachhaltig. Insgesamt unterliegen die Arbeitswelt und der Arbeitsmarkt einem rasanten Wandel, **berufliche Instabilität werde zur Normalität**. Dadurch gäbe es auch in Niederösterreich mehr instabile und flexiblere Karrieren. Dennoch haben die meisten Niederösterreicher_innen ihren **Beruf bzw. ihren Arbeitsplatz insgesamt bislang eher selten gewechselt, fast ein Drittel überhaupt noch nie**: 29,0% bzw. 23,9% gar nie, 33,4% bzw. 32,3% ein- bis zweimal. Fünfmal oder häufiger haben nur 7,5% der Befragten ihren Beruf und 12,9% ihren Arbeitsplatz gewechselt.

Angebote der Bildungs- und Berufsberatung

Die befragten Jugendlichen und Erwachsenen haben angegeben, dass **Angebote der Berufsinformation insgesamt einen moderaten Einfluss auf ihre Ausbildungswahl** hatten. Bei **praktischen Erkundungen** durch Betriebserkundungen, Praktika und Schnuppertag waren zumindest mehr als 40% der Ansicht, dass diese einen sehr starken

(12,2%) oder eher starken Einfluss (29,6%) auf ihre Ausbildungswahl hatten. Es zeigt sich, dass **junge Menschen zwischen 16 und 24 Jahren den Einfluss der Angebote auf die eigene Ausbildungswahl generell höher einschätzen als ältere Menschen**.

Aus Sicht der Expert_innen gibt es in Niederösterreich eine Vielzahl an geeigneten Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung an Schulen und in Einrichtungen für verschiedene Zielgruppen. Viele Angebote würden die Menschen allerdings nicht erreichen bzw. seien den Menschen in Niederösterreich gar nicht bekannt. Grundsätzlich empfehlen die Expert_innen das **Angebot für einzelne Zielgruppen genauer maßzuschneidern** und auf den entsprechenden Kanälen zu kommunizieren, um diese auch tatsächlich erreichen zu können, Jugendliche etwa vor allem über Social Media. Zwar haben Informationen über Medien aus Sicht der befragten Niederösterreicher_innen eine untergeordnete Rolle für die Ausbildungs- und Berufswahl gespielt, im Altersvergleich zeigen sich hier jedoch Unterschiede: Während sie nur für 11,9% unter den 40- bis 50-Jährigen sehr oder eher wichtig für die Berufswahl waren, erachten unter den **16- bis 24-Jährigen 48,1% die Medien als wichtige Informationsquelle** für die Berufswahl.

Um dem Problem zu begegnen, dass Angebote der Bildungs- und Berufsinformation zu wenig genutzt werden, wurde im Zuge der Fokusgruppe dieser Studie folgende Handlungsempfehlung gegeben: Ein so genannter **Karrierecheck** sollte in regelmäßigen Abständen, etwa jährlich, stattfinden, um die eigene berufliche Laufbahn zu reflektieren, gegebenenfalls neue Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten abzuwägen und eventuelle veränderte berufliche Vorstellungen in einem Beratungsgespräch besprechen zu können.

Eine **deutliche Mehrheit der befragten Niederösterreicher_innen von 73,8% fühlte sich bei ihrer ersten Berufswahl sehr gut oder gut informiert**. Und wo sehen die Befragten Aufholbedarf? Am ehesten wünschen sie sich mehr praktische Erprobungen durch Betriebserkundungen, Praktika und Schnuppertage (38,0%), mehr Information in der Schule (37,5%) sowie Berufsinformationsmessen und Infotage (29,7%) und Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen (24,8%). Nur knapp ein Drittel der Befragten (32,0%) würde ihre erste Ausbildungs- und Berufswahl genau so wieder treffen. Das bedeutet, dass **sehr viele Niederösterreicher_innen bei ihrer Ausbildungs- und Berufswahl offenbar nicht ausreichend informiert** waren. Um dies zu verhindern, wäre die breitere und intensivere Nutzung von Angeboten der Bildungs- und Berufsinformation in Niederösterreich, etwa jenen der BerufsInfoZentren AMS, mit Sicherheit zielführend.

Literatur

Allehoff, Wolfgang (1985): Berufswahl und berufliche Interessen. Göttingen: Verlag für Psychologie Hogrefe

Bandura, A. (1986): Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Beck, Ulrich / Brater, Michael / Wegener, Bernd (1979): Berufswahl und Berufszuweisung. Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen. Frankfurt/New York: Campus

Blau, Peter M. / Gustad, John W. / Jessor, Richard / Parnes, Herbert S. / Wilcock, Richard C. (1956): Occupational choice. A conceptual framework. In: Industrial and Labour Relations Review, 9/-/531–543. doi: 10.2307/2519672

Bolder, Axl (1978): Bildungsentscheidungen im Arbeitermilieu. Frankfurt am Main/New York

Bordin, Edward S. (1984). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In: Brown, Duane / Brooks, Linda and Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass, 94–137

Bordin, Edward S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 2. Auflage. San Francisco/Oxford: Jossey-Bass, 102–144

Bourdieu, Pierre (1978): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main

Brown, Duane (2002): Introduction to Theories of Career Development and Choice: Origins, Evolution, and Current Efforts. In: Brown, Duane / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 4. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 3–23

Bußhoff, Ludger (1989): Berufswahl, Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart/Berlin/Köln

Bußhoff, Ludger (2009): Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: Zihlmann, René (Hrsg.): Berufswahl in Theorie und Praxis, 3. Auflage. Bern: SDBB, 9–77

Dawis, Rene V. (1994): The theory of work adjustment as a convergent theory. In: Savickas, Mark L. / Lent, Robert W. (Hrsg.): Convergence in career development theory. Palo Alto, CA: CPP Books, 9–32

Dawis, Rene V. (1996): Work Adjustment Theory and person-environment congruence counseling. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 3. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 75–120

Dawis, Rene V. (2002): Person-Environment-Correspondence Theory. In: Brown, Duane / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 4. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 427–462

Dawis, Rene V. / Lofquist, Lloyd H. (1984): A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis: University of Minnesota

Dornmayr, Helmut / Fibi, Benjamin / Rechberger, Marlis / Seyer-Weiß, Silvia (2021): Mädchen in technischen Berufen. ibw-Forschungsbericht Nr. 206, Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Driesel-Lange, Katja / Hany, Ernst / Kracke, Bärbel / Schindler, Nicola (2010): Berufs- und Studienorientierung: Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen, Materialien-Nr. 165. Bad Berka: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien

Driesel-Lange, Katja / Kracke, Bärbel / Hany, Ernst / Schindler, Nicola (2013): Das Thüringer Berufsorientierungsmodell: Charakteristika und Bewährung. In: Brüggeman, Tim /

Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann, 281–297

Driesel-Lange, Katja / Kracke, Bärbel / Hany, Ernst / Schindler, Nicola (2020): Berufswahlkompetenz theoriegeleitet fördern: Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: Brüggeman, Tim / Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster: Waxmann, 281–297

Egloff, Erwin / Jungo, Daniel (1984): Kooperationsmodell Berufswahlvorbereitung. Lehrerhandbuch. Lehrmittelverlag des Kantons Aargau

Ginzberg, Eli (1972): Toward a theory of occupational choice: A restatement. Vocational Guidance Quarterly, 20/-/169–176

Ginzberg, Eli (1984): Career development. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass, 169–191

Ginzberg, Eli / Ginsburg, S. / Axelrad, S. / Herma, J. (1951): Occupational choice: An approach to a general theory. New York: Columbia University Press

Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and Compromise. In: Journal of Counseling Psychology, 28/-/545–579

Gottfredson, Linda S. (2002): Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: Brown, Duane / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 4. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 85–146

Gottfredsons Linda S. (1996): Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 3. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 179–232

Hartung, Paul J. (2013): The Life-Span, Life-Space Theory of Careers. In: Brown, Steven D. / Lent, Robert W. (Hrsg.): Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work. 2. Auflage. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, 83–114

Heckhausen, Jutta/ Schulz, Richard (1995): A Life-Span Theory of Control. In: Psychological Review, 102/2/284–304

Hirschi, Andreas (2013): Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: Brüggeman, Tim / Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann, 27–41

Holland, John L. (1959): A theory of vocational choice. In: Journal of Counseling Psychology, 59/-/35–45

Holland, John L. (1973): Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Holland, John L. (1985): Making vocational choices: A theory of careers. 2. Auflage. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, John L. (1994): Separate but unequal is better. In: Savickas, Mark L. / Lent, Robert W. (Hrsg.): Convergence in career development theory. Palo Alto, CA: CPP Books, 45– 52

Holland, John L. (1997): Making vocational choices: A theory of careers. 3. Auflage. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources

Jungo, Daniel (2011): Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis. In: Marty, Res / Jungo, Daniel / Zihlmann, René (Hrsg.): Berufswahlfreiheit – Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt. Dübendorf, Switzerland: SDBB, 39–98

Kaiser, Arnim / Kaiser, Ruth / Hohmann, Reinhard (2012) (Hrsg.): Metakognitiv fundierte Bildungsarbeit. Leistungsfördernde Didaktik zur Steigerung der Informationsverarbeitungskompetenz im Projekt KLASSIK. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kirkpatrick Johnson, Monica / Mortimer, Jeylan T. (2002): Career Choice and Development from a Sociological Perspective. In: Brown, Duane / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 4. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 37–81

Krumboltz, John D. (1979): A social learning theory of career decision making. In: Mitchell, A. M. / Jones, G. B. / Krumboltz, John D. (Hrsg.): Social learning and career decision making. Cranston, RI: Carroll Press, 19–49

Krumboltz, John D. (2009): The Happenstance Learning Theory. In: Journal of Career Assessment, 17/2/-. doi: 10.1177/1069072708328861

Krumboltz, John D. / Mitchell, Lynda K. (1996): Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In: In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 3. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 233–280

Lent, Robert W. (2013): Social Cognitive Career Theory. In: Brown, Steven D. / Lent, Robert W. (Hrsg.): Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work. 2. Auflage. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, 115–146

Lent, Robert W. / Brown, Steven D. (2006): Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. In: Journal of Vocational Behavior, 69/-/236–247

Lent, Robert W. / Brown, Steven D. (2008): Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. In: Journal of Career Assessment, 16/-/6–21

Lent, Robert W. / Brown, Steven D. / Hackett Gail (1994): Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. In: Journal of Vocational Behavior, 45/-/79–122

Lent, Robert W. / Brown, Steven D. / Hackett Gail (1996): Career development from a social-cognitive perspective. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 3. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass

Lent, Robert W. / Brown, Steven D. / Hackett Gail (2002): Social Cognitive Career Theory. In: Brown, Duane / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 4. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 255–310

Mayerl, Martin / Lachmayr, Norbert (2021): Deckung des Fachkräftebedarfs durch Ausbildung? Berufswahlverhalten und Laufbahnentwicklung am Beispiel des Tourismussektors. In: Weyland, Ulrike / Ziegler, Birgit / Driesel-Lange, Katja / Kruse, Annika (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung: Stand und Herausforderungen. 156–178

Mosberger, Brigitte / Schneeweiß, Sandra / Steiner, Karin (2012): Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, im Auftrag und mit Unterstützung des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien

Nauta, Margaret M. (2013): Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment. In: Brown, Steven D. / Lent, Robert W. (Hrsg.): Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work. 2. Auflage. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, 55–82

Nowak, Günter (2002): Berufswahl. Theorie und Praxis bei LehrabsolventInnen. Wien

Parsons, Frank (1909): Choosing a vocation. London: Gay & Hancock

Peterson, Gary W. / Sampson, James P. / Lenz, Janet G. / Reardon, Robert C. (2002): A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision

Making. In: Brown, Duane / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 4. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 312–368

Peterson, Gary W. / Sampson, James P. / Reardon, Robert C. (1991): Career development and services: A cognitive approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole

Peterson, Gary W. / Sampson, James P. / Reardon, Robert C. / Lenz, Janet G. (1996): Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 3. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 423–475

Roe, Anne (1956): The Psychology of Occupations. New York: Wiley

Roe, Anne (1984): Personality development and career choice. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass, 31–53

Sampson, James P. / Lenz, Janet G. / Reardon, Robert C. / Peterson, Gary W. (1999): A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. In: The Career Development Quarterly, 48/-/3-18

Sampson, James P. / Peterson, Gary W. / Reardon, Robert C. / Lenz, Janet G. (2000): Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. In: The Career Development Quarterly, 49/-/146–174

Sampson, James P. / Reardon, Robert C. / Peterson, Gary W. / Lenz, Janet G. (2004): Career counseling and services: A cognitive information processing approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole

Savickas, Mark L. (2002): Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In: Brown, Duane / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 4. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass, 149–203

Savickas, Mark L. / Nota, Laura / Rossier, Jerome / Dauwalder, Jean-Pierre / Duarte, Maria Eduarda / Guichard, Jean / Soresi, Salvatore / Van Esbroeck, Raoul / van Vianen, Annelies E.M. (2009): Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. In: Journal of Vocational Behavior, 75/-/239–250

Schmid, Kurt / Dornmayr, Helmut / Gruber, Benjamin (2014): Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich. ibw-Forschungsbericht Nr. 179, Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina / Mayerl, Corinna (2017): Das Ausbildungs- und Berufseinstiegspanel. Fünfte Befragungswelle 2017. Forschungsbericht. Wien: SORA.

Schulz, Lea (2018): Digitale Medien im Bereich Inklusion. In: Lütje-Klose, Birgit / Riecke-Baulecke, Thomas / Werning, Rolf (Hrsg.). Basiswissen Lehrerbildung: Inklusion in Schule und Unterricht, Grundlagen in der Sonderpädagogik. Seelze: Klett/Kallmeyer, 344–367

Schulz, Lea (2021): Diklusive Schulentwicklung. Erfahrungen und Erkenntnisse der digital-inklusiven Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenausbildung in Schleswig-Holstein. In: MedienPädagogik, 41/-/32–54. doi: 10.21240/mpaed/41/2021.02.03.X

Schulz, Lea / Reber, Karin (2023): Diklusive Sprachbildung: Digitale Medien im Bereich Sprache. Warum gehören digitale Medien und Inklusion zusammen? In: Betz, Joachim / Schluchter, Jan-René (Hrsg.): Schulische Medienbildung und Digitalisierung im Kontext von Behinderung und Benachteiligung, 43–64

Seifert, Karl Heinz (1977): Theorie der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In: Seifert, Karl Heinz / Eckhardt, Hans-Henning / Jaide, Walter (1977): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen: Hogrefe

Seligman, Martin E. P. (2003): Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment. New York: Simon & Schuster

Seligman, Martin E. P. (2011): Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being. New York: Simon & Schuster

Steffens, Heiko (1975): Berufswahl und Berufswahlvorbereitung. Zur Theorie und Praxis eines Aufgabenbereichs der Arbeits- und Wirtschaftslehre. Ravensburg: Otto Maier

Super, Donald E. (1953): A theory of vocational development. In: American Psychologist, 30/-/88–92

Super, Donald E. (1984): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass, 192–234

Super, Donald E. (1990): A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 2. Auflage. San Francisco/Oxford: Jossey-Bass, 197–261

Swanson, Jane L. / Schneider, Madalyn (2013): Minnesota Theory of Work Adjustment. In: Brown, Steven D. / Lent, Robert W. (Hrsg.): Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work. 2. Auflage. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, 29–54

Tiedeman, David V. / Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass, 281–310

Tiedeman, David V. / Miller-Tiedeman, A. (1990). Career decision-making: An individualistic perspective. In: Brown, Duane / Brooks, Linda / Associates (Hrsg.): Career Choice and Development. 2. Auflage. San Francisco/Oxford: Jossey-Bass, 308–337

Vondracek, Fred W. / Ferreira, Joaquim A. G. / Santos, Eduardo J. R. d. (2010): Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. In: International Journal of Education and Vocational Guidance, 10/-/125–138

Vondracek, Fred W. / Lerner, Richard M. / Schulenberg, John E. (1986): Career Development. A Life-span Developmental Approach. New York: Routledge

Wimmer, Christian / Oberwimmer, Konrad (2021): Indikatoren C – Prozesse des Schulsystems. (Teil 2 – Bildungsindikatoren). In: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021. Wien. doi: 10.17888/nbb2021-2-C

Abbildungen

Abbildung 1: Berufswahlkompetenzmodell 12
Abbildung 2: Bildungslaufbahnen nach der 8. Schulstufe in OÖ 21
Abbildung 3: Bildungsabschlüsse 31
Abbildung 4: Voraussetzungen der Ausbildungswahl 32
Abbildung 5: Einflussfaktoren der Ausbildungswahl....33
Abbildung 6: Einfluss des sozialen Umfelds auf die Ausbildungswahl 34
Abbildung 7: Einfluss der Berufsinformation auf die Ausbildungswahl 35
Abbildung 8: Voraussetzungen der Berufswahl 36
Abbildung 9: Einflussfaktoren der Berufswahl....37
Abbildung 10: Einfluss des sozialen Umfelds auf die Berufswahl 38
Abbildung 11: Geschlechterverteilung und Berufswahl 39
Abbildung 12: Berufswechsel 40
Abbildung 13: Arbeitsplatzwechsel 41
Abbildung 14: Absolvierung der Lehrausbildung....42
Abbildung 15: Entscheidung für eine Lehrausbildung 42
Abbildung 16: Entscheidung gegen eine Lehrausbildung 43
Abbildung 17: Ansehen der Lehrausbildung 44
Abbildung 18: Berufsinformation....45
Abbildung 19: Rückblick Ausbildungs- und Berufswahl 45
Abbildung 20: Information über Medien 46
Abbildung 21: Information über Medien nach Alter 46
Abbildung 22: Angebote der Berufsinformation 47

ANHANG

Leitfaden für Expert_inneninterview

Kriterien und Motive für die Berufswahl

- Welche Einflussfaktoren sind für die Berufswahl in Niederösterreich aktuell entscheidend?
- Welchen Einfluss haben / Welche Rolle spielen …
  - soziodemografische Merkmale?
    (Alter, Geschlecht, Nationalität, Alltagssprache, soziale Herkunft/Schicht/Milieu, sozioökonomischer Status, Wohnort)
  - persönliche Merkmale?
    (Fähigkeiten, Interessen, Motivation, Bedürfnisse, Neigungen, Werte, Leistungsehrgeiz; intrinsische Motive wie Interesse an Tätigkeit/Aufgaben)
  - das familiäre und persönliche Umfeld?
    (Familie, Freundeskreis, Peergroup, Nachbarschaft)
  - haben das schulische Umfeld und die schulische BO?
    bzw. institutionelle Beratungsangebote? (z. B. AMS Berufs- & Informationszentren)? Gibt es Kampagnen institutioneller Beratungseinrichtungen, die bei Jugendlichen besonderen Einfluss gehabt haben bzw. im Gedächtnis geblieben sind?
  - das Berufsprofil?
    (Sicherheit, Ansehen des Berufs/Status & Prestige, Einkommen/monetäre Aspekte)
  - die benötigte Ausbildung? (Lehre/Matura/Studium, Kosten, Dauer)
- Wie wirken genderstereotypische Rollenbilder auf die Berufswahl? Hat sich hier in den letzten Jahren etwas verändert bzw. wie?
  - Welche Rolle spielen dabei in der Kindheit gemachte Erfahrungen (Spielezeuge, Freizeitbeschäftigungen, Haushaltsaufgaben)?
  - Welche Rolle spielen hier Bezugspersonen als Rollenvorbilder?
- Welche regionalen Unterschiede gibt es innerhalb Niederösterreichs? (Stadt/Land, Viertel, Umgebung von Wien)
- Welche Motive existieren, um sich für eine Lehrausbildung bzw. gegen eine solche zu entscheiden? (ebenso für andere Ausbildungsformen)
- Wie stabil sind berufliche Laufbahnen heutzutage?
- Wie ändern sich die Motive bei einem Berufswechsel?
  Welche Trends bezüglich Berufswahlmotiven lassen sich erkennen?

Fragebogen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir, das ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, befragen im Auftrag des AMS Menschen in Niederösterreich über Ihre Berufswahl, Ausbildungswahl sowie zu Angeboten der Berufsinformation.

Der Fragebogen dauert 5-10 Minuten. Bitte beantworten Sie alle Fragen in Bezug auf Ihre erste Ausbildungs- und Berufswahl.

Ort, Bildungsabschluss und Beschäftigungsstatus

1. In welcher Region in Niederösterreich liegt Ihr Wohnort?

(Bitte hauptsächlichen Wohnort angeben)

- ❍ Industrieviertel
- ❍ Mostviertel
- ❍ Waldviertel
- ❍ Weinviertel
- ❍ Niederösterreich Mitte

2. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

- ❍ Hochschule (Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule)
- ❍ Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)
- ❍ Berufsbildende Höhere Schule (BHS; z. B. HAK, HTL, HLW, BAfEP)
- ❍ Berufsbildende Mittlere Schule (BMS; z. B. HAS, Fachschule)
- ❍ Lehrabschluss
- ❍ Pflichtschule mit positivem Abschluss
- ❍ Pflichtschule ohne positiven Abschluss
- ❍ sonstiges, und zwar: ……

3. Was ist der höchste Bildungsabschluss Ihrer Eltern?

(Mehrfachnennungen möglich)

- ❍ Hochschule (Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule)
- ❍ Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)
- ❍ Berufsbildende Höhere Schule (BHS; z. B. HAK, HTL, HLW, BAfEP)
- ❍ Berufsbildende Mittlere Schule (BMS; z. B. HAS, Fachschule)
- ❍ Lehrabschluss
- ❍ Pflichtschule mit positivem Abschluss
- ❍ Pflichtschule ohne positiven Abschluss
- ❍ sonstiges, und zwar: ……

4. Was ist Ihr aktueller Beschäftigungsstatus?

(Bitte die am ehesten zutreffende Kategorie ankreuzen.)

- ❍ Hilfskraft/angelernte Arbeitskraft
- ❍ Fachkraft (Arbeiter_in, Angestellte_r)
- ❍ Führungskraft
- ❍ Selbstständig (Unternehmer_in)
- ❍ Lehrling
- ❍ in Ausbildung
- ❍ Arbeitslos/Arbeitssuchend
- ❍ Elternkarenz
- ❍ Hausfrau/-mann
- ❍ Präsenz-/Zivildienst
- ❍ Pension
- ❍ sonstiges, und zwar: ……

Filterfrage: wenn Antwortoptionen 1-6, dann:

5. In welcher Region befindet sich Ihr Arbeitsort (bzw. Ihr Ausbildungsort)?

- ❍ Industrieviertel
- ❍ Mostviertel
- ❍ Waldviertel
- ❍ Weinviertel
- ❍ Niederösterreich Mitte
- ❍ außerhalb Niederösterreichs

Einflussfaktoren auf die Ausbildungswahl

Hinweis: Im Folgenden Teil der Befragung geht es um Ihre Ausbildungswahl.

6. Welchen Einfluss hatten folgende Voraussetzungen auf Ihre Ausbildungswahl?

Item Rotation[5]	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
ethnische Herkunft				
Wohnort				
Deutschkenntnisse				
Gesundheit				
Nähe des Ausbildungsortes zum Wohnort				

[5] Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

7. Welchen Einfluss hatten folgende Aspekte auf Ihre Ausbildungswahl?

Item Rotation	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
Interesse an Ausbildungsinhalten				
Interesse an Berufen, die nach der Ausbildung ausgeübt werden können				
Ausbildungsform (Lehre/Matura/Studium)				
Ausbildungskosten				
Ausbildungsdauer				
Ausbildungskolleg_innen				
Einkommensmöglichkeiten				
soziales Umfeld				
sonstiges, und zwar: _____				

8. Welchen Einfluss hatten folgende Personen (Ihres sozialen Umfelds) auf Ihre Ausbildungswahl?

Item Rotation	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
Eltern				
Familie				
Freund_innen, Schulkolleg_innen				
Lehrer_innen, Betreuer_innen, Ausbilder_innen				

9. Welchen Einfluss hatten Angebote zur Berufsinformation auf Ihre Ausbildungswahl?

Item Rotation	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
Information in Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen (z. B. BerufsInfoZentrum des AMS)				
Information in der Schule (z. B. Berufsorientierung)				
Berufsorientierungsmessen, Infotage				
Betriebserkundungen, Praktika, Schnuppertag				
Informationen im Internet, in Broschüren und Büchern				

Einflussfaktoren auf die Berufswahl

Hinweis: Im folgenden Teil der Befragung geht es um Ihre Berufswahl.

10. Welchen Einfluss hatten folgende Voraussetzungen auf Ihre Berufswahl?

Item Rotation	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
ethnische Herkunft				
Wohnort				
Deutschkenntnisse				
Gesundheit				
Nähe des Arbeitsorts				
Ausbildungsmöglichkeiten				

11. Welchen Einfluss hatten folgende Aspekte auf Ihre Berufswahl?

Item Rotation	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
eigene Fähigkeiten				
eigene Interessen				
Hobbies				
Kenntnisse des Berufs/der Branche				
Einkommensmöglichkeiten				
Ansehen des Berufs				
Sicherheit/Stabilität des Berufs				
soziales Umfeld				
sonstiges, und zwar: _____				

12. Welchen Einfluss hatten folgende Personen (Ihres sozialen Umfelds) auf Ihre Berufswahl?

Item Rotation	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
Eltern				
Familie				
Freund_innen, Schulkolleg_innen				
Lehrer_innen, Betreuer_innen, Ausbilder_innen				

13. Sind in Ihrem Beruf überwiegend Personen desselben Geschlechts (wie Ihres) tätig?

- ❍ ja
- ❍ nein
- ❍ einigermaßen gleich verteilt

14. Welchen Einfluss hatte dieser Umstand auf Ihre Berufswahl?

	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen

Berufswechsel

15. Wie häufig haben Sie in Ihrem Berufsleben den Beruf gewechselt?

(nur dauerhafte Beschäftigung und keine Nebenbeschäftigung während Ausbildung, Studiums etc. oder Zivil-/Wehrdienst, freiwilliges soziales Jahr/Umweltjahr)

- ❍ nie
- ❍ 1-2 Mal
- ❍ 3-4 Mal
- ❍ 5 Mal oder häufiger
- ❍ Ich war bislang nicht dauerhaft beschäftigt.

16. Warum haben Sie sich für einen Berufswechsel entschieden?

_____

17. Wie häufig haben Sie in Ihrem Berufsleben den Arbeitsplatz gewechselt?

(nur bei Wechsel des Unternehmens bzw. eines Standorts eines Unternehmens, nur dauerhafte Beschäftigung und keine Nebenbeschäftigung während Ausbildung, Studiums etc. oder Zivil-/Wehrdienst, freiwilliges soziales Jahr/Umweltjahr)

- ❍ nie
- ❍ 1-2 Mal
- ❍ 3-4 Mal
- ❍ 5 Mal oder häufiger
- ❍ Ich war bislang nicht dauerhaft beschäftigt.

Image der Lehrausbildung

18. a) Haben Sie eine Lehrausbildung absolviert oder absolvieren Sie eine solche gerade?

- ❍ Ja
- ❍ Nein

18. b) Falls Ja: **Welchen Einfluss hatten folgende Faktoren auf Ihre Entscheidung <u>für</u> eine Lehrausbildung?**

Item Rotation	sehr starken	eher starken	geringen	gar keinen
Berufliche Sicherheit (z. B. sicherer Arbeitsplatz nach der Ausbildung)				
praktische Ausbildung (z. B. ich lerne lieber durch praktisches Arbeiten als durch Theorie)				
Interesse am Beruf				
gute Verdienstmöglichkeiten				
schneller Einstieg ins Berufsleben				
Empfehlung durch Eltern				
Empfehlung durch Freund_innen, Schulkolleg_innen				

18. c) Falls Nein: **Warum haben Sie sich <u>gegen</u> eine Lehrausbildung entschieden?**

(Mehrfachauswahl möglich)

- ❍ Bevorzugung eines Studiums
- ❍ mangelndes Interesse an praktischer Arbeit
- ❍ schlechte Verdienstmöglichkeiten
- ❍ Unzufriedenheit mit Ausbildungsangeboten
- ❍ negativer Eindruck der Lehrlingsausbildung
- ❍ schlechtere Karrierechancen
- ❍ Empfehlung der Eltern
- ❍ Empfehlung durch Freund_innen, Schulkolleg_innen

19. Welches Ansehen hat die Lehrausbildung in Ihrem Umfeld (Familie, Freund_innen etc.)?

- ❍ sehr hohes
- ❍ eher hohes
- ❍ neutrales
- ❍ eher niedriges
- ❍ sehr niedriges

Informationsangebote zur Berufswahl

Hinweis: Abschließend folgen nun Fragen zu Informationsangeboten für Ihre Berufswahl.

20. Wie gut haben Sie sich bei Ihrer Berufswahl informiert gefühlt?

- ❍ sehr gut
- ❍ gut
- ❍ schlecht
- ❍ sehr schlecht

21. a) Gibt es Angebote und Kampagnen zur Berufswahl, die Ihnen im Gedächtnis geblieben sind?

- ❍ Ja
- ❍ Nein

21. b) Falls Ja: **Welche Angebote und Kampagnen sind Ihnen im Gedächtnis geblieben und wieso?**

_____

22. Wenn Sie jetzt eine Ausbildungs- oder Berufswahl treffen würden, was würden Sie anders machen?

(Mehrfachantwort möglich)

- ❍ (mehr) Praktika/Schnuppermöglichkeiten nutzen
- ❍ (mehr) Beratungsangebote nutzen (z. B. in BerufsInfoZentrum des AMS)
- ❍ (mehr) selbstständig über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten informieren
- ❍ andere Ausbildung
- ❍ anderer Beruf
- ❍ ich würde es wieder so machen

23. Wie wichtig waren die Informationen über Medien (TV, Serien, Social Media etc.) für Ihre Berufswahl?

- ❍ sehr wichtig
- ❍ wichtig
- ❍ weniger wichtig
- ❍ gar nicht wichtig

24. Welche Informations- und Beratungsangebote für die Bildungs- und Berufsorientierung hätten Sie sich gewünscht bzw. wovon hätten Sie sich mehr gewünscht?

(Mehrfachantwort möglich)
Item Rotation

- ❍ Information in Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen (z. B. BerufsInfoZentrum des AMS)
- ❍ Information in der Schule (z. B. Berufsorientierung)
- ❍ Berufsorientierungsmessen, Infotage
- ❍ Betriebserkundungen, Praktika, Schnuppertage
- ❍ Informationen im Internet, in Broschüren und Büchern

Danke für Ihre Teilnahme!